

# OR Jaarverslag 2025

**ZELFS ALS IEDEREEN  
GELIJK HEEFT**

**MOETEN WE  
ER NOG SAMEN  
UIT ZIEN TE KOMEN**

*Loesje*

www.loesje.nl  
loesje@ora.nl

**OR@egalazorg.nl**

## Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag 2025 van de ondernemingsraad. In het afgelopen jaar hebben wij ons als ondernemingsraad (verder OR) met veel betrokkenheid ingezet voor het goed functioneren van onze organisatie. Daarbij hebben wij steeds geprobeerd een zorgvuldige balans te vinden tussen de belangen van de organisatie en die van onze collega's.

Met dit jaarverslag wil de OR van Egala Zorg alle medewerkers informeren over de belangrijkste gebeurtenissen van 2025 waar de OR mee bezig is geweest.

Heb je als lezer vragen naar aanleiding van dit verslag dan horen we dat graag en kun je dat per mail ([OR@egalazorg.nl](mailto:OR@egalazorg.nl)) kenbaar maken. Wil je graag een OR-bijeenkomst bijwonen dan is dat ook mogelijk. Laat het ons weten en je ontvangt een uitnodiging.

De ondernemingsraad hoopt dat de lezer zich een goed beeld kan vormen van de werkzaamheden en resultaten van de OR. Veel leesplezier gewenst!

## Inleiding

De kracht van de ondernemingsraad zit voor ons in het samen optrekken. In onze bijeenkomsten gaan wij met elkaar in gesprek, halen wij actief signalen op bij collega's en laten wij ons goed informeren. Door onderwerpen gezamenlijk te bespreken en te onderzoeken, komen wij tot een gedeelde mening, een besluit of een advies. Zodra die is gevormd, spreken wij als OR met één stem en voelen wij ons gezamenlijk verantwoordelijk voor onze bijdrage.

Wij kijken met plezier terug op de samenwerking met onze bestuurder, mevrouw Marion van Zoom. Zij heeft ons op een open en toegankelijke manier betrokken en tijdig geïnformeerd over onderwerpen waarbij de OR een rol heeft.

De ondernemingsraad is bij veel vraagstukken betrokken geweest, met name bij organisatorische besluiten die gevolgen hebben voor medewerkers. Daarbij hebben wij steeds extra aandacht gehad voor wat deze besluiten betekenen voor onze collega's. Ook hebben wij zelf onderwerpen ingebracht via het initiatiefrecht en hebben wij toegezien op een zorgvuldige uitvoering van arbeidsvoorwaarden, in het belang van iedereen binnen de organisatie.

## Leeswijzer

In ons jaarverslag kun je de samenstelling van de OR zien, de functies, de rollen en het aandachtsgebied van verschillende leden. Daarna geven we een overzicht van onderwerpen waarmee we bezig zijn geweest in 2025 en geven we een opsomming van de advies- en instemmingsaanvragen waar we een reactie op hebben gegeven.

Verschillende onderwerpen hebben we iets verder toegelicht. De scholing die de OR heeft gevolgd komt aan bod en tot slot een vooruitblik op de toekomst.

## Samenstelling van onze OR

De ondernemingsraad bestaat uit medewerkers die werken binnen onze organisatie. We hebben 3 locaties en een wijkteam en het liefst zien we een evenredig aantal leden uit de locaties in de OR. Sinds 3 jaar proberen we actief om meer leden vanuit Lâle en De Leystroom aan te trekken en hebben we ook gesprekken gevoerd met een aantal collega's. Het is ons helaas nog niet gelukt om een belangenbehartiger van deze locaties bij de OR te verwelkomen. Op dit moment werken de meeste leden op locatie Raffy. Zij zetten zich wekelijks met veel betrokkenheid en plezier in om met allerlei onderwerpen aan de slag te gaan.

Onze leden zijn:

| Naam                        | Functie/ locatie                     | Rol en aandachtsgebied |
|-----------------------------|--------------------------------------|------------------------|
| <b>Connie Hubeek</b>        | EVV/ Raffy                           | Voorzitter             |
| <b>Christa Vorstenbosch</b> | Buurtvrouw/ De Leystroom             | Vicevoorzitter/ HR     |
| <b>Eveline van Strien</b>   | Verzorgende IG/ Raffy                | OR-lid/ communicatie   |
| <b>Nesli Celik</b>          | Medisch maatschappelijk werker/ Lâle | OR-lid/ Arbo zaken     |
| <b>Shirley Jitbahadoer</b>  | EVV/ Raffy                           | OR-lid/ communicatie   |
| <b>Liliane Bumann</b>       | EVV/ Raffy                           | OR-lid/ communicatie   |

De OR wordt ondersteund door Idaline Bakx. Zij vervult de rol van ambtelijk secretaris.

Egala Zorg telt sinds januari 2026 in totaal 425 medewerkers. Volgens de wettelijke norm van één OR-lid per vijftig medewerkers kan de ondernemingsraad uit maximaal negen leden bestaan. Op dit moment bestaat de OR uit zes leden.

### Organisatie van OR-bijeenkomsten

De ondernemingsraad verricht haar **werkzaamheden in werktijd en vergadert in principe op donderdagmiddag**. In de maanden juli en augustus vinden er geen OR-bijeenkomsten plaats.

In 2025 is de OR 43 keer bijeengekomen, waarvan 5 keer met de bestuurder. Ter voorbereiding op deze overleggen kwam het dagelijks bestuur, bestaande uit de bestuurder, bestuurssecretaris, voorzitter, vicevoorzitter en ambtelijk secretaris, 5 keer bij elkaar.

Daarnaast vindt twee keer per jaar overleg plaats met de cliëntenraad en de Raad van Toezicht. Deze gesprekken hebben een informeel karakter en zijn gericht op een open uitwisseling van ervaringen en ideeën, met als gezamenlijk doel het goed functioneren van Egala Zorg.

### Afscheid van Monique Bodelier en Loes van Hellemond

Ook in 2025 hebben we afscheid genomen van een OR-leden. Monique Bodelier heeft even geproefd hoe het is om lid te zijn van de OR te zijn en heeft besloten het daar bij te laten. Loes van Hellemond is na jaren lid te zijn geweest met pensioen gegaan. Nogmaals bedankt voor jullie interesse in de OR en de betrokkenheid en inzet voor onze organisatie.

## We zijn blij met een nieuwe OR-lid in 2025

Shirley Jitbahadoer is in september toegetreden tot de OR. Zij werkt met veel plezier bijna 21 jaar op locatie Raffy. Zij heeft eerst 9 jaar als receptioniste gewerkt en toen de receptie verdween heeft zij de stap gemaakt om te solliciteren op de functie van woonbegeleider. Daarna had zij de smaak te pakken en is zij helpende, helpende plus, verzorgende IG en later EVV'er geworden.

## Onderwerpen die in 2025 zijn besproken in de OR

### Ter bespreking/informatie

|   |                               |
|---|-------------------------------|
| Jaaractiviteitenplan 2025               | Jaarverslag klachten          |
| Rookbeleid                              | Sociale veiligheid            |
| Bespreken wasvergoeding n.a.v. vraag OR | Dienstverlening ArboConcern   |
| Medewerkersreglement                    | Conflictprotocol              |
| MTO                                     | HR-visie                      |
| Kwaliteitsbeeld 2025                    | Overlegstructuur              |
| Jaarverslag jaaractiviteitplan 2024     | Jaaractiviteitenplan 2026     |
| DNA cultuurspecifiek                    | Informatieveiligheid          |
| Zorgcontinuïteitsplan                   | Aandachtvelders woonzorgteams |
| Verzuim(cijfers)                        | Visie op dagbesteding         |
| Samenleefplan                           | Visie op complementaire zorg  |
| Visie op VPT                            | Verslag directiebeoordeling   |
| Roosterplanning                         | Zorgkleding                   |

### Instemmingsaanvragen 2025

- Instemming verleent aan de Roostergids
- Instemming verleent aan verlengen contract arbodienst

### Adviesaanvragen in 2025

- Positief advies gegeven op de adviesaanvraag rooster De Leystroom
- Positief advies gegeven op de adviesaanvraag rooster Raffy
- Positief advies gegeven op de functie Manager Extramurale Zorg

## Resultaten Medewerkers tevredenheidsonderzoek 2025

Van 5 november tot en met 1 december is binnen Egala Zorg een kort medewerkers tevredenheidsonderzoek gedaan en kregen alle medewerkers een uitnodiging voor een kort onderzoek (MTO) vanuit Actiz. Dit onderzoek was vooral bedoeld om te kijken hoe het ervoor stond met werkgeluk, werkinhoud, samenwerking en door medewerkers ervaren ondersteuning vanuit de organisatie.

52% van de medewerkers vulden de vragenlijst in en dat is voldoende voor een betrouwbaar resultaat. Dit percentage is een stijging ten opzichte van 2024 toen behaalden we 47% De OR is blij dat er zo veel collega's zijn die van zich laten horen.

### De resultaten:

De algemene tevredenheid over Egala Zorg als werkgever werd door medewerkers beoordeeld met een 7,5. Dit laat zien dat men over het geheel genomen positief is over de organisatie, maar dat er nog ruimte is voor verbetering op bepaalde onderdelen.

Medewerkers zijn heel trots op het werk dat zij doen (9,0). Ook voelt men genoeg invloed op hoe men de dagelijkse taken uit kan voeren (8,4). Dit is natuurlijk geweldig nieuws!

### De verbeterpunten:

Het aanspreken van elkaar op gedrag en houding wordt lager beoordeeld (7,1). Toch nog een mooi cijfer maar de aanspreekcultuur mag beter.

Ook de ondersteuning vanuit de organisatie bij het leren van nieuwe dingen wordt iets lager gewaardeerd (7,5). Nog steeds een ruime voldoende, maar sommigen medewerkers willen hier toch meer begeleiding bij. Denk mee en geef aan wat er nodig is volgens jou en je team.

De conclusie van het onderzoek was dat de werktevredenheid bij Egala Zorg positief wordt gewaardeerd. Medewerkers voelen zich trots, bekwaam en gesteund in hun werk, en hebben voldoende invloed op de dagelijkse activiteiten.

## We willen een goed rooster voor onze collega's

Uit het MTO is gebleken dat medewerkers vinden dat de organisatie genoeg rekening houdt met hun wensen ten aanzien van het werkrooster. De score daarvoor was een 7,8.

In 2025 is gestart met het basisrooster waardoor medewerkers langer vooruit kunnen plannen omdat men weet hoe het rooster eruitziet. Dit wordt door de medewerkers gewaardeerd en helpt mee aan een goede balans tussen werk en privé.

## Stop inzet Pnil

In 2025 is er gestopt met het inzetten van Pnil (Personeel niet in Loondienst). De Wet DBA schijnzelfstandigheid was hier de aanleiding voor. Schijnzelfstandigheid bij zzp'ers houdt in dat iemand op papier als zelfstandige werkt, maar in de praktijk feitelijk functioneert als werknemer (verkapt dienstverband). Er is sprake van een gezagsverhouding en verplichte werkwijze/tijden. Het inzetten van Pnil brengt grote risico's op naheffingen voor de opdrachtgever met zich mee. Sindsdien zijn er meer mensen in loondienst gekomen en is de flexpool fors uitgebreid. Het was een spannende verandering in de organisatie en de OR heeft dit nauwgezet gevolgd.

## Renovatie van Raffy

In november 2024 is gestart met de renovatie op Raffy om het warmteprobleem aan te pakken. Er is een nieuw water tracé aangelegd en alle badkamers van de verdiepingen zijn gerenoveerd en voorzien van nieuw sanitair. Na de zomervakantie in 2025 is men begonnen om de afdelingshuiskamers op te knappen en te voorzien van nieuwe keukens en zijn zowel in de huiskamers als in de gangen nieuwe vloeren gelegd. Ook zijn alle afdeling voorzien van warme kleuren op muren en deuren. In november is het nieuwe meubilair geleverd en zijn de afdelingen feestelijk heropend om de renovatie periode af te sluiten. De renovatie van Raffy is vaak besproken in het overleg met de bestuurder.

De werkomstandigheden waren niet altijd optimaal voor medewerkers daarom is de waardering des te groter voor alle medewerkers die hierbij betrokken zijn geweest en de zorg voor onze bewoners zo goed hebben geleverd.

## Werken met de Octopus app.

In juni 2025 is het werken met de Octopus app geïmplementeerd. Medewerkers hebben hierdoor meer inzicht gekregen in hun eigen rooster, er is makkelijker te zien hoeveel uur je gewerkt hebt en wat je nog aan verlof uren hebt staan. Ook het ruilen van diensten gaat makkelijker. De app is zeer gebruiksvriendelijk en is van meerwaarde voor medewerkers.

## Verzuimpercentages

Het hele jaar heeft de OR de cijfers gevolgd van het ziekteverzuim. Soms waren we blij als de cijfers lager waren en dan weer bezorgd bij de stijging van het verzuimcijfer. Er wordt veel aandacht besteed aan duurzame inzetbaarheid en voorkomen dat medewerkers in verzuim gaan.

De OR is blij dat de Arboarts op locatie komt en hoort ook van medewerkers dat dit wordt gewaardeerd.

## OR scholing

In 2025 heeft de OR een aantal scholingen gevolgd. Omdat AI ook in de zorg een rol gaat spelen in de toekomst wilde we ons als OR laten informeren over de voordelen, beperkingen en gevaren waar we rekening mee moeten houden.

In een vogelvlucht hebben we kennis kunnen maken met praktische toepassingen zoals het oefenen van lastige gesprekken met contactpersonen en het gebruik van AI bij het zoeken naar antwoorden op vragen. Belangrijk daarbij is het stellen van de juiste vraag (prompt).

De voordelen van AI zit hem in de dataverwerking. AI is daar sneller en nauwkeuriger in dan mensen. AI herkent patronen in data en kan daardoor sneller tot een analyse komen. Veiligheid en monitoring van kwetsbare ouderen, medicatierobots en -reminders enz.

In de zorg kan AI gebruikt worden voor de cliëntencommunicatie. Snel brieven of e-mail opstellen, vergadersamenvattingen, snel informatie vinden, planning en organisatie.

De beperking van AI is dat het creativiteit mist. Het kan taken uitvoeren maar is daarbij afhankelijk van de data die de mens invoert. Zo kan AI soms hallucineren. Dat is dat AI dingen verzint doordat AI geen kennis heeft maar voorspelt welk woord logisch volgt. Daarom is het belangrijk om altijd zelf de feiten te checken en AI niet blind te vertrouwen

De gevaren van AI zijn het verlies van werkgelegenheid door automatisering, privacy- en beveiligingsrisico's en het risico dat AI, beslissingen, menselijke controle en keuzevrijheid vervangen. Deel dus geen vertrouwelijke of privacygevoelige informatie.

Europese regelgeving voor AI is er sinds mei 2025. We zitten nu in een implementatiefase en de regels worden stap voor stap ingevoerd tussen nu en 2028. Daarom is het belangrijk dat Egala Zorg nu al nadenkt over veilig en verantwoord gebruik van AI.

De eerste stap om bewustwording bij medewerkers te creëren betreffende informatieveiligheid. Zo zijn er trainingen geweest voor medewerkers op kantoor over informatieveiligheid. Michel Boukens en Lilian Lelieveld zijn naar alle werkoverleggen op de locaties geweest om de medewerkers informatie te geven.

Ook voor de kritische leden onder ons die vooraf dachten AI nooit te gaan gebruiken was het een leerzame dag.

## De toekomst maken we samen!

Maar hoe ziet de toekomst eruit in 2026? Hoe kunnen we de kwaliteit van ons werk waarborgen in de toekomst? We hebben te maken met diverse ontwikkelingen, zoals personeelstekort en een toenemende complexiteit van de zorgvraag.

De toekomst vraagt om realistische keuzes én samenwerken met mantelzorgers en vrijwilligers. Het personeelstekort blijft structureel en de zorgvraag zal complexer worden. Deze ontwikkelingen dwingen ons om anders te organiseren, zonder afbreuk te doen aan de kwaliteit van leven voor onze bewoners. Zorgtechnologie zal hierbij ondersteunend zijn.

Wij realiseren ons dat dit geen eenvoudige opgave is. Daarom blijven wij als OR toezien op de uitvoerbaarheid van het werk en het werkplezier van de medewerkers van Egala Zorg. Alleen door dit samen te blijven doen en het goede gesprek te voeren, kunnen wij onze zorg toekomstbestendig houden.

### We wensen iedereen werkgeluk

Wij vinden het van groot belang dat alle collega's met plezier en in goede omstandigheden hun werk kunnen doen. Werkgeluk ontstaat door zinvol werk, eigen regie, professionele groei, respectvolle samenwerking, sterke collegiale relaties en een gezonde balans tussen werk en privé. Deze uitgangspunten nemen wij mee in alle onderwerpen die de OR in 2026 behandelt.

Wij zetten ons ervoor in dat collega's optimaal worden gefaciliteerd om hun werk voor bewoners en cliënten goed en met tevredenheid te kunnen uitvoeren. Waar wij kansen of knelpunten zien, zullen wij onze bestuurder actief betrekken en meedenken over verbetermogelijkheden.

Wij zijn trots op onze collega's en op onze organisatie. Ook in 2026 blijven wij ons inzetten voor goede zorg en duurzaam werkgeluk voor iedereen.

De ondernemingsraad.