

Sociaal Jaarverslag 2018

Vervoerregio Amsterdam



29 april 2019
Vastgesteld door DT op 9 april 2019
Opsteller: HRM

Voorwoord

2018 was het jaar van de opbouw.

In de eerste plaats de opbouw van onze nieuwe interne organisatie. Na de overgang van Stadsregio naar Vervoerregio per 2017 en de interne analyses van Blik in de Spiegel, vielen eind 2017 de besluiten over de opzet en inrichting van de nieuwe organisatie en het nieuwe functiehuis. Meer samenwerking intern, meer aandacht voor een integrale aanpak van de bereikbaarheid in plaats van aanpak per modaliteit, sterkere positie van de ondersteunende disciplines. Dat alles moest in 2018 vorm krijgen.

Het eerste deel van het jaar stond in het teken van de benoeming van de beide adjunct-directeuren, de concerncontroller, directiesecretaris, de teammanagers en de plaatsing van de medewerkers in het nieuwe functiehuis. Het tweede deel stond in het teken van de vorming van de teams en de nieuwe overlegstructuur. Ook heeft het eerste medewerkersbelevingsonderzoek plaatsgevonden.

We realiseren ons allemaal dat het veranderen van de organisatie ook een sterk cultuuraspect heeft. Deels wordt dit geadresseerd door trainingen en cursussen, deels in het met elkaar levend houden van de doelstellingen van de reorganisatie. Dat zal in 2018 zeker niet zijn afgerond, dat gaat nog wel een tijdje voort.

Daarnaast is na de gemeenteraadsverkiezingen meer dan de helft van de regioraadsleden niet teruggekomen en is ook het dagelijks bestuur sterk veranderd en vernieuwd. Een andere werkwijze hoort daarbij, waarvan een belangrijk kenmerk is dat we belangrijke besluiten in twee keer voorleggen aan de raad, eerst ter bespreking en vervolgens ter besluitvorming. Bestuurders en medewerkers moeten weer aan elkaar wennen. We merken dat de discussie in de raad en het dagelijks bestuur politieker aan het worden is en meer vraagt van onze creativiteit en politiek-bestuurlijk vernuft.

Al deze veranderingen intern, maar ook de snel veranderende wereld van bereikbaarheid en maatschappelijke ontwikkelingen vragen veel van onze medewerkers.

Ik kan met veel genoegen constateren dat iedereen, zonder uitzondering, zijn of haar uiterste best heeft gedaan in 2018. Samen zijn we tot goede prestaties gekomen!

Anne Joustra
Secretaris-directeur

Inhoud

1	Inleiding	4
1.1	De organisatie.....	4
1.2	Stand van zaken in de organisatie.....	5
2	Personeelsbeleid	7
2.1	Formatiebeleid	7
2.2	Gesprekscyclus en beoordelen.....	7
2.3	Aanstellings-, ontslag- en bevorderingsbeleid	7
2.4	Personeelopleidingen	8
2.5	Registratie en omgang persoonsgegevens van medewerkers.....	9
2.6	HRM-visie document.....	9
2.7	Declaratieregeling	9
3	Ontwikkelingen in Personeelsbestand (vast en tijdelijk)	10
3.1	Instroom, uitstroom en doorstroom	10
3.2	Verhouding eigen personeel ten opzichte van inhuurpersoneel.....	10
3.3	Personeelsgetallen	11
4	Arbeidsomstandigheden	14
4.1	Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E)	16
4.2	Verzuimpreventie & -begeleiding	14
4.3	Arbodienst/bedrijfsarts	15
5	Medezeggenschap.....	167
5.1	Structuur van de medezeggenschap	17
5.2	Onderwerpen voor de Ondernemingsraad in 2018	17
5.3	Samenstelling van de ondernemingsraad	17
6	Toekomstverwachtingen en beleidsvoornemens	18
6.1	Organisatieontwikkeling.....	18
6.2	Strategisch personeelsbeleid	18
6.3	Opleidingen & Leren.....	18
6.4	WNRA	18
6.5	Administratieve zaken	18

1 INLEIDING

1.1 DE ORGANISATIE

De Vervoerregio Amsterdam verbindt gemeenten en werkt aan een regio waar mensen vlot hun bestemming bereiken. De gemeenten Aalsmeer, Amstelveen, Amsterdam, Beemster, Diemen, Edam-Volendam, Haarlemmermeer, Landsmeer, Oostzaan, Ouder-Amstel, Purmerend, Uithoorn, Waterland, Wormerland en Zaanstad vormen samen de Vervoerregio Amsterdam.



De Vervoerregio is opdrachtgever van het openbaar vervoer per bus, tram en metro. Hiervoor verlenen we concessies aan vervoerbedrijven en subsidie voor de exploitatie van het openbaar vervoer. Ook investeren we in nieuwe trams en metro's.

De Vervoerregio financiert ook verbeteringen in de regionale infrastructuur voor (vracht)auto, fiets en openbaar vervoer. We maken beleid voor een betere benutting en gebruik van het wegennet en de openbaar vervoer- en fietsnetwerken. Vernieuwing, onderhoud van railinfrastructuur en het optimaliseren van de veiligheid zijn belangrijke aandachtspunten. We hebben een trekkende of een begeleidende rol. In onze aanpak laten we de belangen van verschillende partijen samenkomen en zorgen we voor verbinding met lokale en nationale netwerken.

De Vervoerregio stimuleert het fietsgebruik. We werken aan een netwerk van hoogwaardige, snelle fietsroutes in de Amsterdamse regio. Om de combinatie van fiets met openbaar vervoer te versterken, spelen we een actieve rol bij de aanleg van fietsparkeervoorzieningen bij stations.

Ook zet de Vervoerregio zich in voor een verkeersveilige regio en reductie van het aantal verkeersslachtoffers. In onze aanpak richten we ons op een veilige infrastructuur en veilig verkeersgedrag door educatie, voorlichting en handhaving. De weggebruiker staat hierbij centraal.

De medewerkers van de Vervoerregio zijn gedreven professionals die namens de gemeenten besluitvorming voorbereiden, regionaal beleid opstellen, projecten initiëren en uitvoeren én samenwerking tussen betrokken partijen tot stand te brengen. Besluitvorming en overleg vinden plaats in de regioraad, het dagelijks bestuur en de portefeuillehouders-overleggen. Hierin zijn de burgemeesters en (vak)wethouders van de vijftien gemeenten vertegenwoordigd.

1.2 STAND VAN ZAKEN IN DE ORGANISATIE

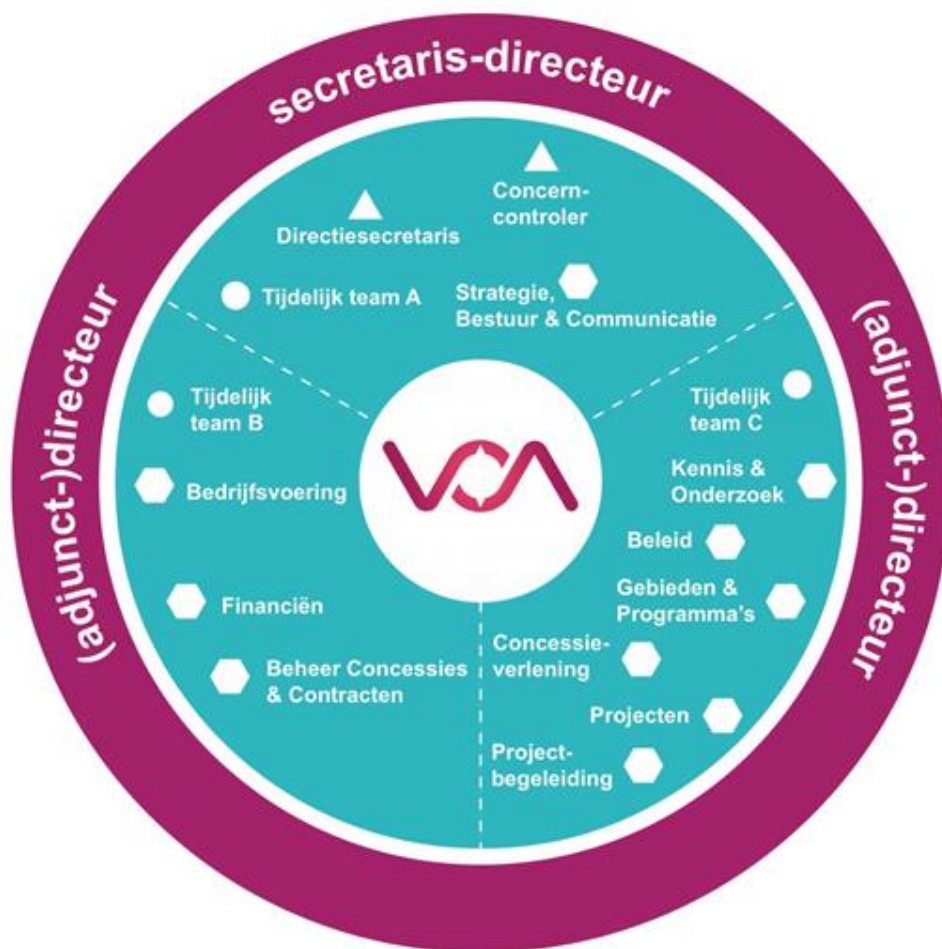


Vanaf 1 januari 2017 is de Stadsregio Amsterdam overgegaan in de Vervoerregio Amsterdam. Begin 2018 is gestart met een passend functiehuis (zie Figuur 1). Per 1 juli 2018 is de organisatiestructuur aangepast naar een driehoofdige directie met daaronder 10 integraal samenwerkende teams. Zie Figuur 2 voor het nieuwe organogram. In september werd een medewerkersbelevingsonderzoek gehouden. Op basis daarvan, ontving de vervoerregio als werkgever drie sterren en het beste werkgever keurmerk! We scoren met name goed op werkplezier, samenwerken, meepraten bij veranderingen, leiderschap, waardering en kansen en kunnen nog stappen maken op het gebied van feedback geven, heldere visie en doelgerichtheid.

	(1) Management	(2) Projecten	(3) Beleid en proces	(4) Advies	(5) Ondersteuning
	Leidinggeven vanuit een hiërarchische positie	Functies volledig belast met de voorbereiding, aansturing en realisatie van (deel) projecten	Inhoudelijke vakdeskundige functies die zich richten op beleidsontwikkeling, programmacoördinatie en/of concessie-en projectbegeleiding	Advisering vanuit inhoudelijke deskundigheid aan (onderdelen van) het primair of secundair proces	Inhoudelijk en administratieve ondersteuning, ten behoeve van het primaire of secundair proces
18	Secretaris-Directeur				
17	(Aanloopschaal)				
16	Adjunct Directeur				
15	(Aanloopschaal)				
14	Management B	Projecten E	Beleid en Proces E	Advies E	
13	Management A	Projecten D	Beleid en Proces D	Advies D	
12	(Aanloopschaal)	Projecten C	Beleid en Proces C	Advies C	
11		Projecten B	Beleid en Proces B	Advies B	
10		Projecten A	Beleid en Proces A	Advies A	Ondersteuning E
9		(Aanloopschaal)	(Aanloopschaal)	(Aanloopschaal)	Ondersteuning D
8					Ondersteuning C
7					Ondersteuning B
6					Ondersteuning A
5					(Aanloopschaal)

Figuur 1, Functiehuis Vervoerregio per 1-1-2018

Figuur 2, Organogram Vervoerregio per 1-7-2018



2 PERSONEELSBELEID

In dit hoofdstuk informeren we u graag over de verplichtte onderdelen van het sociaal jaarverslag, (2.1 Tot 2.5), alsmede het personeelsbeleid dat in 2018 is toegevoegd, of gewijzigd (2.6)

2.1 FORMATIEBELEID

Formatie en eventuele formatie-uitbreiding worden jaarlijks vastgesteld door het DB en bekrachtigd door de Regioraad. In verband met de reorganisatie werd in 2018 3 FTE extra formatieruimte toegekend voor de nieuwe functies: Businesscontroller, Concerncontroller en de Teammanager Financiën. Met deze extra 3 FTE kwam de totale formatie op 107FTE. Ook was in de formatie rekening gehouden met hogere schalen in verband met het inpassen van feitelijke werkzaamheden in het nieuwe functiehuis. De bezetting was op 1 januari 2018 93 FTE en per 1 december 2018 95 FTE.

2.2 GESPREKSCYCLUS EN BEOORDELEN

Met ingang van 2017 is het jaarlijkse functioneringsgesprek vervangen door een gesprekscyclus die ook in 2018 werd gehanteerd. Deze cyclus bestaat uit drie gesprekken:

- Planningsgesprek: In het begin van het jaar wordt het planningsgesprek gehouden. De medewerker en leidinggevende bepalen samen concreet wat de doelen zijn voor dit jaar. Dat zijn doelen op het gebied van concrete resultaten en op het gebied van persoonlijke ontwikkeling. Dit wordt SMART gemaakt op het formulier.
- Voortgangsgesprek: Halverwege het jaar kijkt de medewerker en leidinggevende of men op koers ligt om de opgestelde doelen te behalen. Eventueel wordt de koers bijgesteld.
- Evaluatiegesprek: Aan het einde van het jaar kijken medewerker en leidinggevende samen terug naar de gestelde doelen. Zijn ze gehaald? Waarom wel/niet?

Daarnaast wordt gedurende de aanstelling bij wijze van proef een beoordelingsgesprek gehouden na 4 maanden en na 9 maanden. Bij twee positieve beoordelingen, wordt de aanstelling omgezet naar vast. Verder werden beoordelingsgesprekken ook in 2018 alleen op aanvraag – door de medewerker of leidinggevende – gehouden. In verband met het inpassen van functies in hogere schalen – waarbij de schaal alleen werd toegekend na een positieve beoordeling op het niveau van de nieuwe schaal, werden in 2018 relatief veel beoordelingsgesprekken gehouden. De uitkomst en rechtspositionele gevolgen hiervan, worden altijd eerst besproken in het DT alvorens een besluit werd opgesteld.

In 2018 is in samenwerking van HRM, teammanagers en Raet binnen de eHRM omgeving van Youforce de tegel ‘performancemanagement’ ingericht. Hierdoor zal de gesprekscyclus in 2019 gedigitaliseerd zijn.

2.3 AANSTELLINGS-, ONTSLAG- EN BEVORDERINGSBELEID

Het aanstellingsbeleid is in 2018 op enkele fronten licht gewijzigd. Het werving- en selectiebeleid is in overeenstemming gebracht met het inkoopbeleid: In de eerste schil mogen alleen medewerkers van de Vervoerregio reageren. In de tweede schil mogen onveranderd medewerkers van de partnergemeenten en MRA-traineepool reageren en pas in de derde schil mogen inhuurkrachten, gelijk met andere externe partijen reageren. Inhuurkrachten kunnen niet zelfstandig reageren op niet-formatieplaatsen, de openstaande niet-formatieplaats dient in concurrentie te worden aangeboden bij de bestaande Raamovereenkomstpartijen.

Een andere wijziging in het werving- en selectiebeleid betreft een standaard tekst onderaan iedere vacature waarin we aangeven een inclusieve organisatie te willen zijn en ernaar streven een afspiegeling te zijn van de bevolking in de vervoerregio. Hiermee wordt vormgegeven aan diversiteitsbeleid.

Verder is in 2018 een aanzet gemaakt tot het – onder gespecificeerde voorwaarden -mogelijk maken van het verlenen van tijdelijke aanstellingen buiten de formatie.

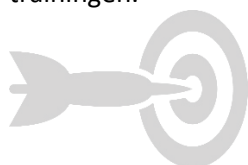
Er is geen apart ontslagbeleid. Bij ontslag wordt de NRGa gevolgd.

In april werd het beleid op belonen en bevorderen vastgesteld. Bevorderen kan op twee manieren plaatsvinden; van aanloopschaal naar functieschaal, of naar een functie in een hogere schaal. Dit laatste kan alleen wanneer er een functie vrijkomt waar de medewerker op heeft gesolliciteerd, geschikt is bevonden en intern als beste kandidaat voor de functie is aangemerkt. Voor beloningen wordt de NRGa gevolgd.

2.4 PERSONEELSOPLEIDINGEN

Voor het opleidingsprogramma 2018 is uitgegaan van het nieuwe profiel van de Vervoerregio en werd de link gelegd naar de kern- en basiswaarden. Ook wordt voorzien in ontwikkeling van de kern- en functie gebonden competenties. De trainingen, kennissessies en workshops die in 2018 werden aangeboden, staan in Figuur 3. Vrijwel alle medewerkers namen aan ten minste 1 onderdeel deel. Daarnaast volgden 25 medewerkers een individuele opleiding, volgden 8 medewerkers een coachingstraject (anders dan de werkcoach) en werden congressen bezocht.

Naast onderstaande werden twee pilots gevolgd op het gebied van e-learning, te weten bij GoodHabitx en Data Camp. Belangrijkste leerpunt was dat e-learning veel vrijheid kent waardoor mensen tijd – en plaats onafhankelijk kunnen leren; maar hierdoor ontbreekt een stok achter de deur. Besloten is om niet met deze providers door te gaan, maar wel bij de uitvraag voor het nieuwe opleidingsprogramma aan de betreffende opleider te vragen hoe zij e-learning inzetten voor trainingen.



Opleidingsprogramma 2018	
<i>Trainingen</i>	<i>Kennissessies & workshops</i>
• Beter Schrijven • Ambtenaar 3.0 • Optimaal beïnvloeden • Efficiënt vergaderen • Projectmatig werken • Excel • Informeel leiderschap • Boeiend presenteren • Feedback geven en ontvangen	• Inzicht in aanbesteden • Moreel Café • Factor c • Omgevingsmanagement • SMART-afspraken maken

Figuur 3, opleidingsprogramma 2018

In 2018 werd een offerte-uitvraag gedaan naar vijf opleiders. De opdracht voor het opleidingsprogramma 2019-2020 werd gegund aan Schouten en Nelissen. Vanaf dat jaar vormt het opleidingsprogramma een onderdeel van het HRD-programma dat in 2018 werd opgesteld door de werkgroep HRD. HRD staat voor Human Resource Development. Het HRD-programma is gebaseerd op het HRD-plan en bestaat naast het opleidingsprogramma uit een groot onderdeel 'leren van elkaar' waarin ruimte is voor intercollegiale mentoring & coaching, intervisie, lerende netwerken, ambassadeurs, buddy's e.a.

2.5 REGISTRATIE EN OMGANG PERSOONSGEGEVENS VAN MEDEWERKERS

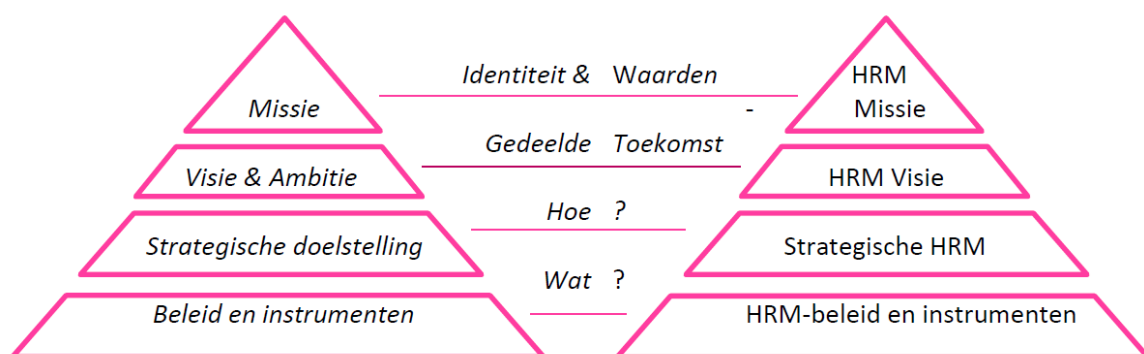
Sinds 25 mei 2018 is de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) van toepassing. De Vervoerregio verwerkt persoonsgegevens en krijgt hierdoor meer verplichtingen. Door de invoering van de AVG komt de nadruk meer te liggen op de verantwoordelijkheid van organisaties om te kunnen aantonen dat zij zich aan de wet houden.

Ook de Vervoerregio Amsterdam moet voldoen aan de nieuwe Europese wetgeving en daarom is een gecertificeerde Functionaris Gegevensbescherming (FG) aangesteld. Naast de FG beschikt de Vervoerregio over een Privacy Coördinator.

Adresgegevens van medewerkers en inhuurkrachten worden in een afgeschermd omgeving in Join opgeslagen. Verder personeelsgegevens van medewerkers staan in de beveiligde omgeving Youforce opgeslagen en zijn alleen inzichtelijk voor de medewerker, zijn/haar leidinggevende en HRM.

2.6 HRM-VISIE DOCUMENT

In 2018 werd door de teammanagers samen met HRM het HRM-visie document opgesteld en vastgesteld door het DT. Het organisatieprofiel bestaat bij de gratie van de mensen in de organisatie. Het één kan niet zonder het ander. De HRM-missie, visie, strategie en beleid zijn dan ook nauw verbonden met die van de organisatie. Het HRM-beleid is daarmee niet alleen verticaal afgestemd op de HRM-missie, maar ook op de organisatie-missie. Daarnaast is onderlinge (horizontale) afstemming tussen de verschillende HRM-instrumenten essentieel. Zo versterken de verschillende onderdelen van HRM elkaar en versterkt HRM de organisatie. Dit wordt gevisualiseerd in Figuur 4, en staat verder per niveau beschreven in het visiedocument.



Figuur 4, Verhouding organisatie & HRM missie

2.7 DECLARATIEREGELING

Om verschillende op het gebied van declareren beleidsdocumenten (denk aan WKR, attentiebeleid, reiskostenregeling, buitenlandse dienstreizen, motiveren en belonen en het opleidingsbeleid), overzichtelijk aan te kunnen bieden en een eenduidig beeld op declaraties en vergoedingen binnen de Vervoerregio te kunnen geven, is in 2018 de declaratieregeling opgesteld. Dit maakt het voor medewerkers en leidinggevendenden in één keer duidelijk wat, wanneer en door wie gedeclareerd mag

worden. Verschillende regels en normbedragen zijn overgenomen uit de reeds vastgestelde beleidsstukken en/of de NRG. Waar nog geen regels of normbedragen waren vastgesteld of genoemd in de NRG, zijn deze samen met het management opgesteld.

3 ONTWIKKELINGEN IN PERSONEELSBESTAND (VAST EN TIJDELIJK)

3.1 INSTROOM, UITSTROOM EN DOORSTROOM

In 2018 zijn er 6 medewerkers in dienst en 7 medewerkers uit dienst getreden. Van deze 7 medewerkers zijn er 2 uit dienst getreden vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd en 1 medewerker vanwege ziekte.

3.2 VERHOUDING EIGEN PERSONEEL TEN OPZICHTE VAN INHUURPERSONEEL

In Tabel 1 staat het inhuurpercentage aan het eind van ieder kwartaal in 2018 weergegeven. Te zien is dat deze, na een daling in Q2 toch weer stijgt. Dit kan te maken hebben met de overgang naar de nieuwe organisatie waar men even nieuwe inhuur in de wacht heeft gezet in afwachting van de nieuwe organisatie. In Tabel 2 en Tabel 3 staat deze inhuur uitgesplitst naar respectievelijk afdelingen en teams. In Tabel 4 staat het gemiddelde inhuurpercentage van 2018 afgezet tegen de percentages van voorgaande jaren. In 2016 was inhuur op zijn hoogst. In verband met het omkatten van flexibele plekken naar vaste formatie is deze in 2017 sterk gedaald. In 2018 zien we weer een toename van het inhuurpercentage. Dit komt door de nieuwe opgaven waar de Vervoerregio voor gesteld is.

Inhuurpercentage 2018			
Eind Q1	Eind Q2	Eind Q3	Eind Q4
32,2%	30,9%	31,5%	33,2%

Tabel 1, inhuurpercentage 2018 per kwartaal

Percentage per afdeling	Eind Q1	Eind Q2
Bedrijfsvoering	31%	30%
Financiën	39%	39%
Communicatie	13%	13%
Infrastructuur	28%	28%
Mobiliteit	42%	40%
Openbaar Vervoer	33%	30%

Tabel 2, Inhuurpercentage naar afdeling, 2018

Percentage per team	Eind Q3	Eind Q4
Directie	0%	0%
SBC	38%	41%
Kennis & Onderzoek	23%	23%
Beleid	35%	37%
Gebieden & Programma's	41%	43%
Concessieverlening	0%	35%
Projecten	45%	46%
Projectbegeleiding	13%	12%
Beheer C&C	27%	18%
Financiën	32%	40%
Bedrijfsvoering	33%	32%

Tabel 3, Inhuurpercentage naar teams, 2018

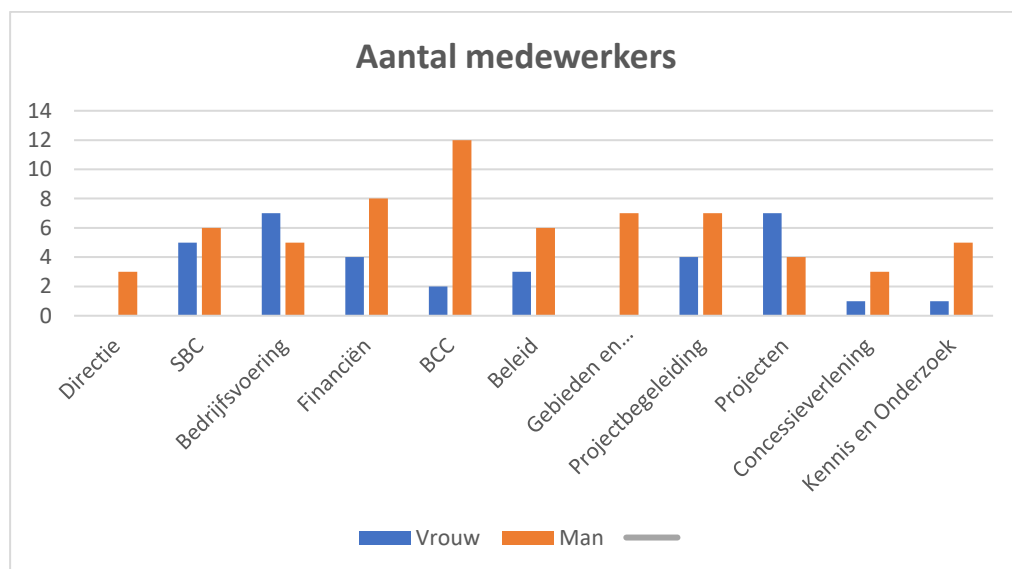
Inhuurpercentage						
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
20%	27%	27%	27%	37%	31%	32%

Tabel 4, Inhuurpercentage per jaar 2013-2018

3.3 PERSONEELSGETALLEN

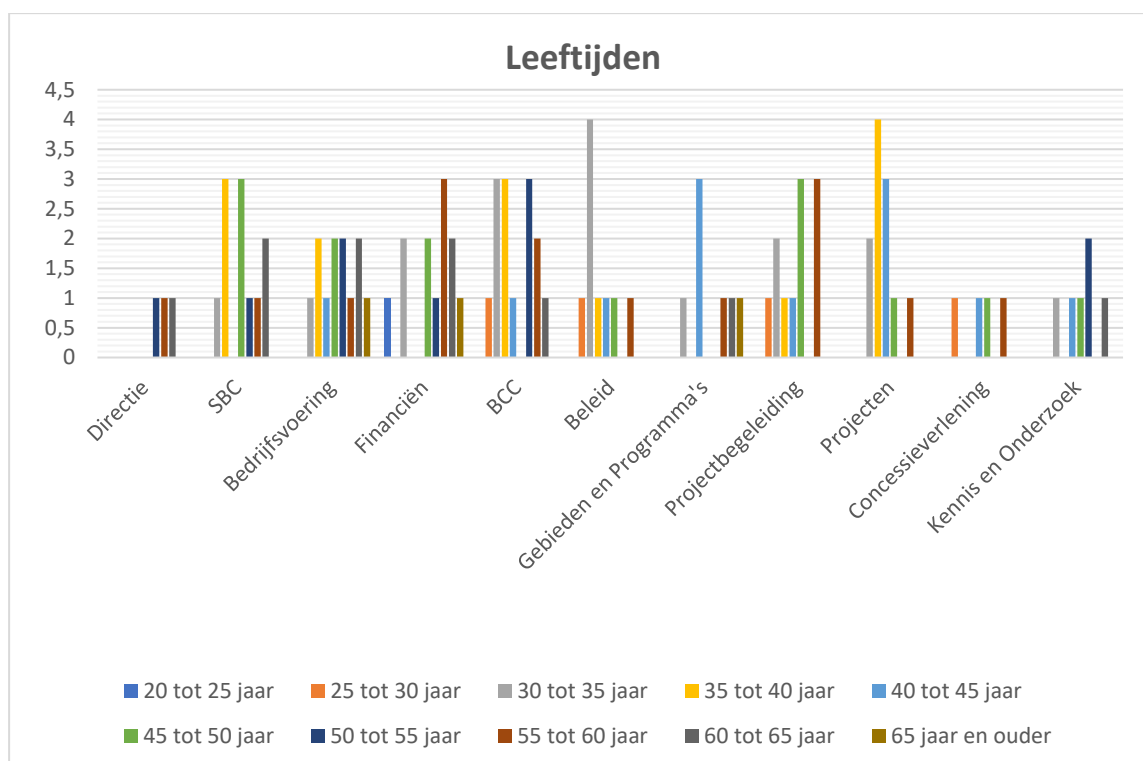
Op 31 december 2018 waren er 100 medewerkers in dienst van de Vervoerregio, 34 vrouwen en 66 mannen. Ter vergelijking; op 31 december 2017 waren er 36 vrouwen in dienst van de Vervoerregio. Het aantal mannen in dienst is in 2018 ongewijzigd gebleven.

In de grafiek hieronder wordt het aantal medewerkers verdeeld over de tien teams weergegeven.



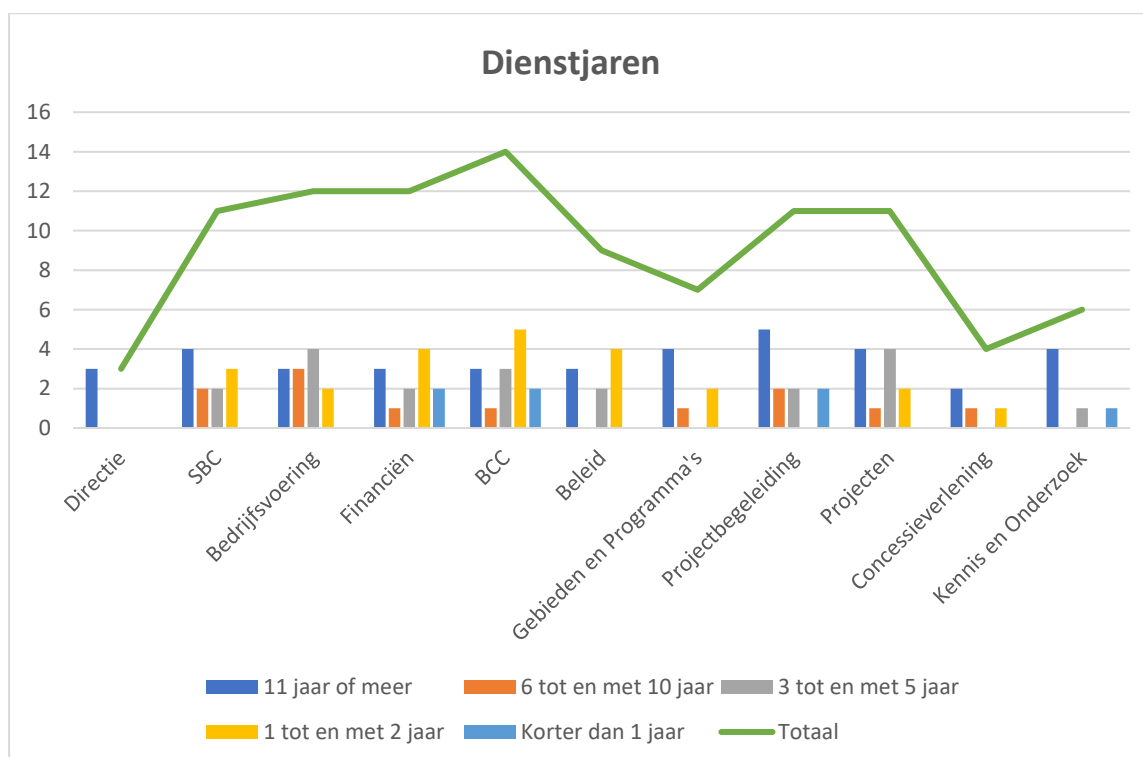
Grafiek 1, Aantal medewerkers naar geslacht per team, 2018

De gemiddelde leeftijd was 46,08 jaar. De mannen waren in 2018 gemiddeld ouder dan de vrouwen (47,19 jaar: 44 jaar).



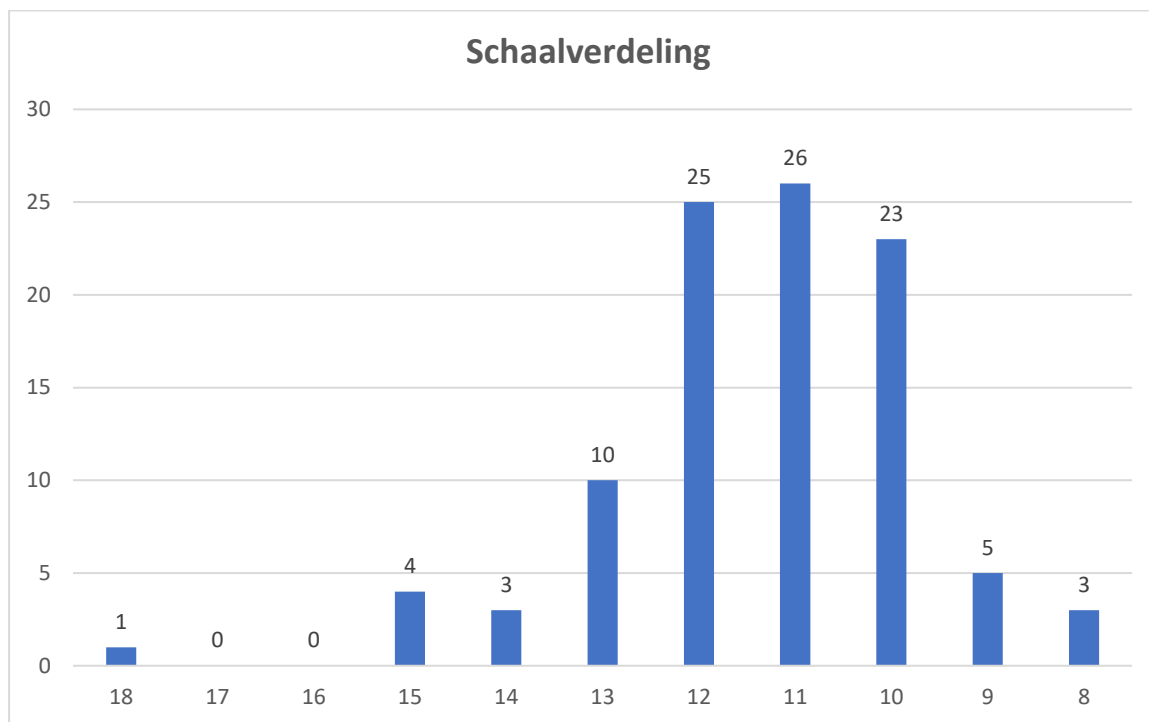
Grafiek 2, Verdeling leeftijd naar leeftijdscategorie en team, 2018

Medewerkers zijn loyaal aan de organisatie, de kengetallen onderkennen dit. 38% van de medewerkers werkt 11 jaar of meer bij de Vervoerregio en 12% werkt 6 tot 10 jaar bij de organisatie. Een substantieel deel van de medewerkers werkt nog niet heel lang bij de Vervoerregio. 30% van de medewerkers die een aanstelling hebben, werken 2 jaar of korter bij Vervoerregio. In de grafiek hieronder wordt het aantal medewerkers naar dienstjaren gepresenteerd verdeelt over de teams.



Grafiek 3, Aantal medewerkers vs. dienstjaren naar team, 2018

In het diagram hieronder wordt het aantal medewerkers naar salarisschaal weergegeven (N.B. dit betreft feitelijke schaal en kan dus een aanloopschaal zijn en niet de functieschaal). Hieruit valt af te lezen dat 74% van de medewerkers is ingeschaald in schaal 10 tot en met 12.



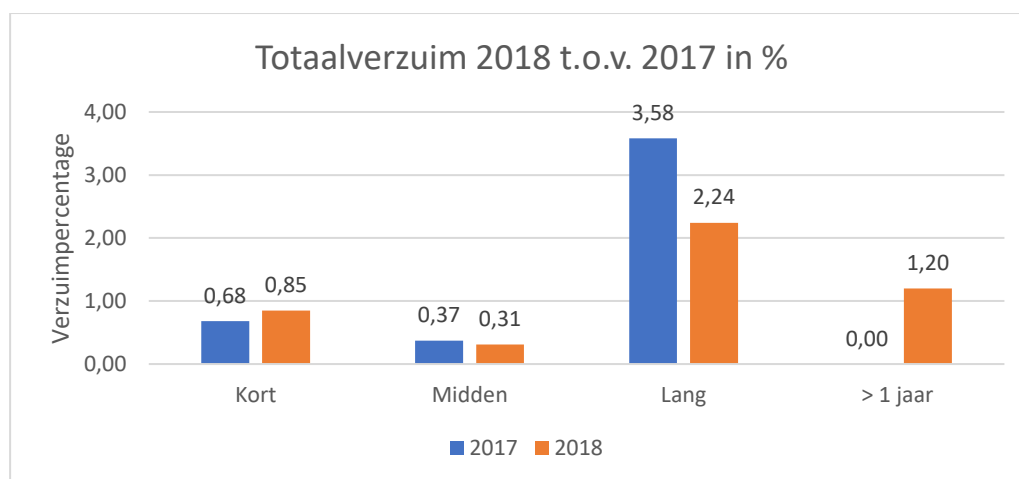
Staafdiagram 1, Aantal medewerkers naar salarisschaal, 2018

4 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

4.1 VERZUIMCIJFERS

In 2018 bedroeg het totale verzuim bij de Vervoerregio Amsterdam 4,58%. Vrijwel gelijk aan 2017 (4,62%) en wederom een totaal verzuimpercentage dat onder het landelijke gemiddelde van 4,80% voor de bedrijfstak openbaar bestuur ligt.

Het totale verzuim is een samenstelling van het kort verzuim (1 tot 7 dagen), het middellang verzuim (8 tot 42 dagen) en het langdurig verzuim (43 dagen en langer). Aan de hand van de staafdiagram hieronder wordt het verzuimpercentage gespecificeerd weergegeven ten opzichte van 2017. Ook re-integrerende medewerkers zijn opgenomen in de cijfers.



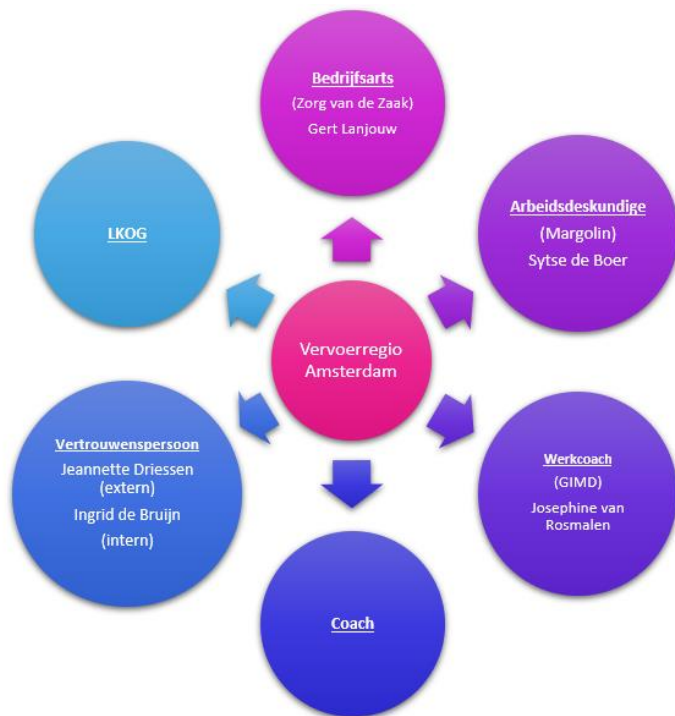
Staafdiagram 1: totaalverzuim 2018 ten opzichte van 2017 in procenten

Het totale verzuim 2018 past in het beeld van de laatste jaren; er wordt een dalende trend waargenomen in het totale verzuimpercentage van de Vervoerregio. Zo bedroeg in 2015 het totale verzuim 10,16%, in 2016 was dit percentage met 5,84% bijna gehalveerd. In 2017 en 2018 is het verzuimpercentage onder de 5% gebleven (4,62% en 4,58%).

Een belangrijke constatering: het langdurig verzuim is in 2018 afgenomen ten opzichte van 2017, echter is het aantal medewerkers dat langer dan één jaar ziek is, toegenomen tot 1,2% van het totale personeelsbestand; concreet gaat het om één medewerker). Hierdoor bedraagt het langdurig verzuim inclusief het verzuim langer dan jaar 3,44% en is dit een minimale daling ten opzichte van het lange verzuim in 2017 (3,58%).

4.2 VERZUIMPREVENTIE & -BEGELEIDING

Verzuimbegeleiding is in eerste instantie de verantwoordelijkheid van de leidinggevende. Deze heeft ten minste op de 1^e en de 4^e dag van het verzuim telefonisch contact met de medewerker. Bij langdurig verzuim wordt de Wet Poortwachter gevolgd waarin ten minste 1 maal per 6 weken contact is tussen leidinggevende en medewerker. Het streven voor de leidinggevende is om vaker (dan de voorgeschreven wettelijke termijn) contact te houden en omgekeerd ook de medewerkers te stimuleren contact te zoeken. Bij frequent verzuim (drie keer of vaker binnen 12 maanden) voert de teammanager een frequent verzuim gesprek met de medewerker om te onderzoeken of er wellicht meer aan de hand is en om langdurig verzuim te voorkomen. Teammanagers ontvangen hiertoe maandelijks verzuimoverzichten die HRM opstelt vanuit Youforce.



Bij de Vervoerregio Amsterdam werken we met diverse specialisten op het gebied van het werk, de persoonlijke omgeving en gezondheid van de medewerkers. Het doel hiervan is om de balans werk-privé van de medewerker in evenwicht te houden. Dit wordt weergegeven in het schema links.

In 2018 is een pilotjaar gehouden met betrekking tot samenwerking met een bedrijfsmaatschappelijk werker van het GIMD; Josephine van Rosmalen. In plaats van de naam 'bedrijfsmaatschappelijk werker' is voor de werknaam 'werkcoach' gekozen. Aan het begin van het jaar is tijd besteed aan het persoonlijk leren kennen van het management, en een presentatie voor de medewerkers. In september is de werkcoach aangeschoven bij het TMO. In totaal hebben 7 medewerkers een traject gevolgd bij GIMD in 2018. Zowel teammanagers als medewerkers die ervaring hebben met de werkcoach zijn positief. Na een positieve evaluatie in oktober, werd zodoende besloten de samenwerking voort te zetten.

De Vervoerregio Amsterdam werkt samen met de bedrijfsarts van Arbo Vitale. Arbo Vitale en GIMD zijn onderdeel van Zorg van de Zaak. Het bezoekadres van Zorg van de Zaak is:

Zorg van de Zaak
Overschiestraat 184
1062 XK Amsterdam

Indien de medewerker zelf (preventief of ter bespreking van arbo-technische beperkingen) een afspraak met de bedrijfsarts wil verzetten, kan dat via HRM. Ook een aanvraag voor een intakegesprek met de werkcoach gaat via HRM.

De bedrijfsarts verstrekt na het consult een schriftelijke bevestiging van de gemaakte afspraken, de zogenaamde "bevinding". HRM ontvangt een kopie van deze bevestiging van de bedrijfsarts en stuurt deze door naar de leidinggevende. Vanuit de werkcoach wordt ook een (zeer summiere, en niet inhoudelijke!) terugkoppeling op proces gegeven aan HRM.

4.3 RISICO-INVENTARISATIE EN -EVALUATIE (RI&E)

De Arbo-wet (artikel 3 en artikel 5) verplicht alle bedrijven in Nederland tot het voeren van een RI&E. Vervoerregio Amsterdam heeft in 2017 Zorg van de Zaak opdracht gegeven voor het uitvoeren van de RI&E voor de Arbo risico's van haar werknemers.

Het RI&E wordt jaarlijks geëvalueerd op de vijf onderdelen Beleid, Psychosociale arbeidsbelasting (PSA), Fysieke arbeidsbelasting, Omgevingsfactoren en Acute arbeidsgevaaren. Voor het onderwerp PSA was in 2017 nog niet voldaan aan de wettelijke aanvullende inventarisatieverplichting. Dit is in 2018 alsnog meegenomen in het medewerkersbelevingsonderzoek. De gesignaleerde risico's uit het RI&E zijn in een plan van aanpak opgenomen. De voortgang wordt gemonitord en is besproken met de Ondernemingsraad. Op het gebied van Acute arbeidsgevaaren zijn geen risico's gesignaleerd.

5 Medezeggenschap

5.1 STRUCTUUR VAN DE MEDEZEGGENSCHAP

De Vervoerregio Amsterdam volgt de Wet op de ondernemingsraden (WOR) en heeft als zodanig een eigen ondernemingsraad. Op basis van lid 6 van de WOR moet deze bij de Vervoerregio uit vijf leden bestaan. We sluiten aan bij het Gemeentelijk Overleg (GO) van de Gemeente Amsterdam als het aankomt op zaken als het vaststellen van arbeidsvoorwaarden in de cao. De OR wordt door de secretaris benaderd voor instemming met of advies op beleid op basis van artikel 25 en 27 uit de WOR.

De Medezeggenschap bij de vervoerregio bestaat uit het periodiek overleg tussen bestuurder en ondernemingsraad (OR). De OR, bestaande uit vijf leden, beoogd een afspiegeling van de organisatie te zijn maar in de huidige samenstelling zijn alleen de beleidsmatige afdelingen vertegenwoordigd. De organisatie is doorgegroeid naar ruim 150 medewerkers (waarvan ongeveer 1/3 inhuur). Daarnaast worden belangrijke stappen gezet om de organisatie verder te professionaliseren. De groei en professionalisering van de organisatie hebben er mede voor gezorgd dat ook de OR zich ook verder professionaliseert. In 2018 is daarom Marian Prins geworven als ambtelijk secretaris. Ook heeft de OR in 2018 voor het eerst een jaarplan voor het volgende jaar, in dit geval 2019, opgesteld. De bedoeling is dit jaarlijks te doen en uitgebreid terug te kijken naar behaalde maar ook niet behaalde doelen (en waarom).

5.2 ONDERWERPEN VOOR DE ONDERNEMINGSRAAD IN 2018

Voor de OR was 2018 een bewogen jaar. Het jaar begon met de reorganisatie waarbij de organisatie van afdelingen naar teams is getransformeerd. Daarnaast is er een directieteam samengesteld om aansturing te geven aan deze teams. Daarnaast hebben er begin dit jaar OR-verkiezingen plaatsgevonden waaruit een nieuwe ondernemingsraad is gevormd.

Andere onderwerpen die in 2018 speelde:

- Acht overlegvergaderingen met de directie;
- 25 instemmingen en adviezen uitgebracht;
- Twee OR-heidagen georganiseerd.
- Één OR-café georganiseerd;
- Voorbereiding en uitvoering van het allereerste Medewerkersbelevingsonderzoek (O-meting)
- Zwaar ingezet op het reorganisatieproces zoals vorming teams, plaatsing in teams maar ook medewerkers een plek geven in het nieuwe functiehuis. Daarbij:
 - o Deelname in de adviescommissie adjunct-directeuren
 - o Lid bezwaren en inpassingscommissie;
- Sterk gemonitord op nieuwe organisatiestructuur en werkwijzen om snel aanpassingen te bewerkstelligen indien nodig.
- Ingezet op belangrijke rol voor de OR binnen de selectieprocedure voor de nieuwe secretaris directeur.

5.3 SAMENSTELLING VAN DE ONDERNEMINGSRAAD

In 2018 bestond de OR uit 5 personen: voorzitter, secretaris en drie leden.

6 TOEKOMSTVERWACHTINGEN EN BELEIDSVOORNEMENS

In dit hoofdstuk leest u een overzicht van de toekomstverwachtingen en beleidsvoornemens voor 2019.

6.1 ORGANISATIEONTWIKKELING

In de zomer van 2019 wordt het organisatieontwikkelingstraject en de nieuwe organisatie geëvalueerd. Hiervoor zal een extern bureau worden aangetrokken. Hierbij wordt de stand van zaken met betrekking tot uitvoering van de aanbevelingen uit de rapporten blik in de spiegel, en blik vooruit geëvalueerd en wordt getoetst of de doelen zijn behaald.

In september worden teamsgewijs de resultaten van het medewerkersbelevingsonderzoek (mbo) besproken en worden verbeteracties benoemd en in werking gezet. In september 2019 zal wederom een mbo gehouden worden. Deze meting zal worden vergeleken met de uitkomsten uit het mbo van 2018.

6.2 STRATEGISCH PERSONEELSBELEID

In 2019 wordt gestart met de directiezaak strategisch personeelsbeleid. Hiertoe wordt in april een aftrap gegeven in het MO door middel van een presentatie door HRM. Vervolgens worden de vijf fasen van strategische personeelsplanning doorlopen. Te weten: kick-off, strategiesessies, werksessies vlootshouw, interventies bepalen en eindrapportage.

6.3 OPLEIDINGEN & LEREN

In samenwerking met Schouten en Nelissen wordt het opleidingsprogramma 2019/2020 verder uitgerold. In de zomer wordt een evaluatie onder het personeel uitgevoerd waarna het programma 2020 verder wordt aangescherpt. In 2019 wordt tevens een management development programma opgezet en uitgevoerd.

De Vervoerregio wil een lerende organisatie zijn. Naar de factoren die daar onderdeel van uitmaken, alsmede hun invloed op innovatievermogen, wordt dit jaar onderzoek gedaan. Het onderzoek vindt plaats buiten werktijd; maar de aanbevelingen richten zich direct op de Vervoerregio.

6.4 WNRA

In 2020 is de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren een feit. In 2019 gaat een werkgroep aan de slag met de implementatie van deze wet. De werkgroep bestaat uit vertegenwoordiging vanuit HRM, OR communicatie en een extern juridisch projectleider.

6.5 ADMINISTRATIEVE ZAKEN

In Youforce worden de modules Performance management en Personeelsdossier in gebruik genomen.