

Sociaal Jaarverslag 2019

Vervoerregio Amsterdam



Vastgesteld door DT op 30 juni 2020
Opsteller: HRM

Voorwoord

Voor u ligt het Sociaal Jaarverslag 2019 van de Vervoerregio Amsterdam. Hierin kunt u lezen wat de Vervoerregio het afgelopen jaar heeft ondernomen op het gebied van personeelsbeleid.

Het was een bewogen jaar, waarin secretaris directeur Anne Joustra na jarenlange inzet voor de regionale samenwerking met pensioen ging. Tijdens een symposium van de Vervoerregio over innovatie en mobiliteit nam hij afscheid van onze organisatie. In het dagelijks bestuur trad Marja Ruigrok aan, als opvolger van Derk Reneman. Daarmee was het dagelijks bestuur weer voltallig.

In 2019 is hard gewerkt aan de doorontwikkeling van de organisatie. Blijvende aandacht voor opleiden en ontwikkelen van medewerkers is nodig om te kunnen voldoen aan de complexe uitdagingen waar de Vervoerregio voor staat. Dit heeft tot een geactualiseerd opleidingsplan geleid en tot een nieuwe aanbieder van gerichte trainingen. Daarnaast zijn stappen gezet op gebied van strategische personeelsplanning en kunnen we dankzij de nieuwe website werkenbij.vervoerregio.nl onze vacatures actiever uitdragen.

De Vervoerregio is een dynamische en jonge organisatie. Uit het Medewerkers Belevingsonderzoek bleek wederom dat de tevredenheid van de medewerkers hoog is. In 2019 mochten we opnieuw het predicaat Beste Werkgever ontvangen. Wel met de kanttekening dat extra aandacht nodig is voor nog betere samenwerking onderling, resultaatgerichtheid en sturing voor de toekomst. Zaken waarmee we volop aan de slag zijn.

De ondernemingsraad heeft een actieve rol binnen de Vervoerregio. In dit jaarverslag vindt u een overzicht van de onderwerpen die met de vertegenwoordigers van de OR besproken zijn.

En ondanks de positieve ontwikkelingen zal 2019 ook in herinnering blijven als het jaar van een droevige gebeurtenis: het overlijden van collega Pauline Heijke, onze steun en toeverlaat op het secretariaat. Zij wordt nog steeds gemist.

Thea de Vries

INHOUD

1	Inleiding	4
1.1	De organisatie.....	4
1.2	Stand van zaken in de organisatie.....	5
2	Personeelsbeleid	6
2.1	Formatiebeleid	6
2.2	Gesprekscyclus, beoordelen en personeelsdossiers	6
2.3	WNRA	6
2.4	Aanstellings-, ontslag- en bevorderingsbeleid	7
2.5	Personeelsopleidingen	7
2.6	Registratie en omgang persoonsgegevens van medewerkers.....	8
2.7	Stagebeleid	8
2.8	Strategische personeelsplanning (SPP)	8
3	Ontwikkelingen in Personeelsbestand (vast en tijdelijk)	9
3.1	Instroom, uitstroom en doorstroom	9
3.2	Verhouding eigen personeel ten opzichte van inhuurpersoneel	9
3.3	Man/vrouw verhouding en gemiddelde leeftijd	9
4	Arbeidsomstandigheden	11
4.1	Structuur.....	11
4.2	Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E)	12
4.3	Verzuim-preventie & -begeleiding	12
4.4	Arbodienst/bedrijfsarts	13
4.5	Vertrouwenspersoon.....	14
5	Medezeggenschap.....	14
5.1	Structuur van de medezeggenschap	14
5.2	Onderwerpen voor de Ondernemingsraad in 2018	14
5.3	Samenstelling van de ondernemingsraad	15
6	Toekomstverwachtingen en beleidsvoornemens	15
6.1	Organisatieontwikkeling.....	15
6.2	Strategische personeelsplanning (SPP)	15
6.3	Formatie, Werving & Selectie (W&S)	15
6.4	Werving nieuwe secretaris-directeur	15
6.5	Ambtseed	16
6.6	Evaluatie HR-beleid	16

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

In mei en juni 2019 voerde bureau Leeuwendaal in opdracht van de Vervoerregio een evaluatie uit van het organisatieontwikkelingstraject. Deze werd verwoord in een adviesrapport. In Tabel 1 staan de pluspunten en aandachtspunten uit dit rapport puntsgewijs weergegeven.

 ✓ Tevreden medewerkers ✓ Verstevinging financiële sturing en control ✓ Werkplannen bieden duidelijkheid ✓ Borging samenwerking teams door volgen beleidscyclus ✓ Feedback geven en ontvangen steeds meer toegepast ✓ Generiek functiehuis biedt flexibiliteit en kaders voor horizontale of verticale ontwikkeling ✓ Combinatie functieboek, rollenboek en competentieboek biedt een duidelijk kader ✓ Medewerkers en teammanagers zijn zeer positief over gesprekscyclus en opleidingsaanbod ✓ Kernwaarden worden actief uitgedragen.	 - Integraliteit & strategisch verbindend kader - Onduidelijkheid over rollen en verantwoordelijkheden tussen teams - Sturing vanuit de directie - Balans tussen team- en organisatiebelang - Onderlinge verwachtingen en veronderstellingen worden niet altijd uitgesproken - Aandacht voor periodiek onderhoud formatie - Medewerkers uit flexibele schil voeren structurele werkzaamheden uit - Onvoldoende aandacht voor professionele gedrag norms en talent in gesprekscyclus - Ontwikkeling naar professionaliteit met behoud van de goede kanten van de familiecultuur
--	---

Tabel 1, Pluspunten en aandachtspunten organisatieontwikkeling uit het Adviesrapport van Leeuwendaal



In september werd wederom een medewerkers-belevingsonderzoek (MBO) gehouden. Op basis van dit onderzoek mag de Vervoerregio weer het keurmerk Beste Werkgever voeren. Ditmaal met 1 en niet met 3 sterren. De score was onder meer lager op het gebied van resultaatgerichtheid, heldere visie & doelen en sturing. De organisatie scoort bijzonder goed op persoonlijke aandacht, waardering, beloning en ontwikkelingsmogelijkheden. Op basis van beide onderzoeken is door management en directie gestart met een actielijst welke wordt aangevuld door acties uit die voortkomen uit de teamoverleggen.

Onder meer op basis van deze genoemde rapporten en andere aandachtspunten is een werkgroep gestart met een opdracht omtrent het afronden van het organisatieontwikkelingstraject dat in 2016 met het rapport Blik in de Spiegel is gestart. Deze groep heeft zich eind 2019 bezig gehouden met de het opheffen van het team Concessieverlening (en herverdeling taken en personeel over andere teams), de herverdeling van een aantal dossiers tussen teams en sturing vanuit het management. Medio 2020 zal dit traject afgerond zijn (zie verder hoofdstuk Toekomstverwachtingen en beleidsvoornemens).

2 PERSONEELSBELEID

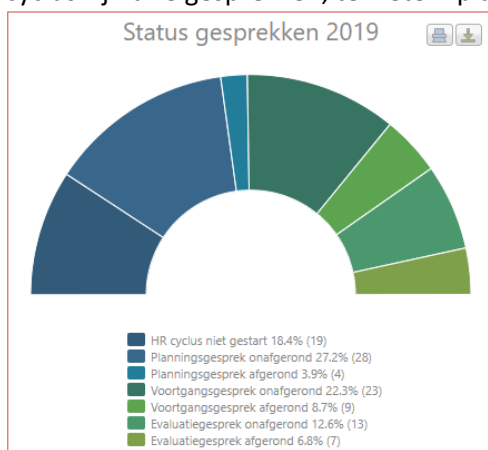
In dit hoofdstuk informeren we u graag over de verplichtte onderdelen van het sociaal jaarverslag, (2.1 Tot 2.5) alsmede personeelsbeleid dat in 2018 is toegevoegd of gewijzigd (2.6 en 2.8).

2.1 FORMATIEBELEID

Formatie en eventuele formatie-uitbreiding worden jaarlijks vastgesteld door het DB en bekrachtigd door de Regioraad. In december 2019 is een uitvraag voor formatie-uitbreiding vastgesteld in het DB welke op 5 maart 2020 zal voorliggen in de Regioraad.

2.2 GESPREKSCYCLUS, BEOORDELEN EN PERSONEELSDOSSIER

Na voorbereidingen in 2018, zijn met ingang van 1 januari 2019 alle personeelsdossiers digitaal beschikbaar gesteld in het eHRM systeem YouForce van Visma RAET. In 2019 is binnen Youforce ook de tegel 'performancemanagement' live gegaan. Hiermee was de gesprekscyclus in 2019 voor het eerst gedigitaliseerd. Ook binnen deze cyclus zijn drie gesprekken, te weten: planning, voortgang en evaluatie.



Het registreren van de gesprekscyclus via de tegel performancemanagement voelde voor veel medewerkers nog onwennig. Het papieren formulier was vertrouwd en mede daarom verliep de digitale gesprekscyclus in het begin van het jaar niet vlekkeloos.

Gelukkig ging het halverwege het jaar stukken beter; de tegel werd vooraf gebruikt, zodat deze als input kon dienen voor de gesprekken. Ook het afronden van formulieren ging sneller en makkelijker. Uiteindelijk moesten er aan het einde van het jaar nog een hoop gesprekscycli afgerond worden, maar de verwachting is dat dit percentage in 2020 veel hoger zal liggen.

2.3 WNRA

In 2020 is de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA) een feit. Door de WNRA valt de Vervoerregio niet meer onder het bestuursrecht, maar onder het arbeidsrecht. In 2019 heeft een werkgroep de implementatie van deze wet voorbereid. De werkgroep bestond uit vertegenwoordiging vanuit HRM, de ondernemingsraad, Communicatie en een extern juridisch projectleider. Deze heeft gezorgd voor het bijstellen van HR-beleid, lidmaatschap van de Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties en het opstellen arbeidsovereenkomsten, het personeelshandboek e.d. Medewerkers zijn via e-mailberichten, kennissessies en een brief op de hoogte gebracht over de gevolgen van de WNRA.



2.4 AANSTELLINGS-, ONTSLAG- EN BEVORDERINGSBELEID



Ten opzichte van het bestaande aanstellingsbeleid, is in 2019 de mogelijkheid gecreëerd om onder bepaalde criteria een tijdelijk dienstverband te bieden buiten de formatieruimte. Hiermee wordt bespaard op hoge inhuurkosten. Verder waren er in 2019 geen wijzigingen op dit beleid. In 2020 zullen in samengang met de WNRA en (nieuwe) cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (SGO) voor nieuwe medewerkers wel een aantal zaken op het gebied van aanstellings-, ontslag- en bevorderingsbeleid wijzigen.

2.5 PERSONEELSOOPLEIDINGEN

Ook voor het opleidingsprogramma 2019 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 2019 werden aangeboden, staan in Tabel 2. Daarnaast volgden 18 medewerkers een individuele opleiding, volgden vier medewerkers een professioneel coachingstraject (anders dan de werkcoach) en werden congressen bezocht in binnen en buitenland.



De opdracht voor het opleidingsprogramma 2019-2020 werd gegund aan Schouten en Nelissen. Met ingang van 2019 vormt het opleidingsprogramma een onderdeel van het Human Resource Development (HRD)-programma dat in 2018 werd opgesteld door de werkgroep HRD. Het HRD-programma is gebaseerd op het HRD-beleidsplan 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.

Opleidingsprogramma 2019	
<i>Trainingen</i>	<i>Kennissessies & workshops</i>
• Coach- en mentorvaardigheden • Train de terugkomdagbegeleider • Bestuurlijke Sensitiviteit • Timemanagement • Beter Schrijven • Adviesvaardigheden • Feedback geven & Ontvangen • Projectmatig werken • MD-traject	• Werk-privé balans • SMART • Leuk tot je 67^{ste} • Noordvleugel • Integriteit • Bestuurlijk proces • Aanbesteden • RO en bereikbaarheid • Omgevingsmanagement • Gedragsverandering • Grote projecten • MKBA • Verkeerskundige modules • Smart mobility

Tabel 2, Overzicht opleidingen en kennissessies 2019

2.6 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.

2.7 STAGEBELEID

De Vervoerregio neemt nu a voor de tweede keer als moederorganisatie deel in de MRA-traineepool en zal dit om het jaar blijven doen. Ook zijn er al regelmatig stagiaires en co-makers te vinden op de werkvloer. Stagiaires en trainees geven de organisatie vaak een verfrissende en nieuwe kijk op verschillende zaken. Zij beschikken over actuele kennis. Met nieuwsgierige en/of kritische vragen, zetten zij bestaande medewerkers opnieuw aan het denken. Stagiaires en trainees zijn potentiële werknemers (of klanten van de toekomst).



Na instemming vanuit de OR heeft het DT op 7 mei definitief ingestemd met het [Beleid op stages en traineeships](#). Hiermee streeft de organisatie naar minimaal 3 stagiaires/trainees per 50FTE en maximaal 1 stage/trainee-opdracht per team. In het beleid staan ook richtlijnen voor werkdagen, werkplekken en stagevergoedingen. De teammanager kan zelf via het formulier een stagiair(e) aanmelden bij HRM.

Het Team Kennis en Onderzoek beheert een lijst met contacten van Hogescholen en Universiteiten te laten beheren en onderhoudt contacten daar. Tevens houden ze intern contact met teammanagers en stellen een lijst op met mogelijke (afstudeer)stage-opdrachten. HRM begeleidt de procedure en heeft inzicht in die lijst zodat zij potentiële stagiair(e)s kan matchen met opdrachten binnen de organisatie.

2.8 STRATEGISCHE PERSONEELSPLANNING (SPP)

In 2019 is gestart met een pilot SPP. Hiertoe werd in april een aftrap gegeven in het MO door middel van een presentatie door HRM gevolgd door ene presentatie voor de betrokken teams in juli. De volgende drie teams doen mee aan de pilot: Beleid, Kennis & Onderzoek, Financiën. In deze pilot wordt het gehele proces van SPP doorlopen volgens de tool van Moonen. De pilot wordt uitgevoerd door een werkgroep bestaande uit de teammanagers van de betrokken teams, de teammanager bedrijfsvoering en de senior HRM-adviseur. Aan de toekomstsessie hebben naast werkgroep leden ook een drietal senior medewerkers meegewerkt.



3 ONTWIKKELINGEN IN PERSONEELSBESTAND (VAST EN TIJDELIJK)

3.1 INSTROOM, UITSTROOM EN DOORSTROOM

Op 31 december 2019 bedroeg de formatie van de Vervoerregio Amsterdam 107 FTE. De bezetting bedroeg 98 FTE. Hierdoor is er automatisch 9 FTE aan vacatureruimte ontstaan.

In 2019 zijn er in totaal 8 collega's ingestroomd en hebben er 15 de organisatie verlaten.

3.2 VERHOUDING EIGEN PERSONEEL TEN OPZICHTE VAN INHUURPERSONEEL

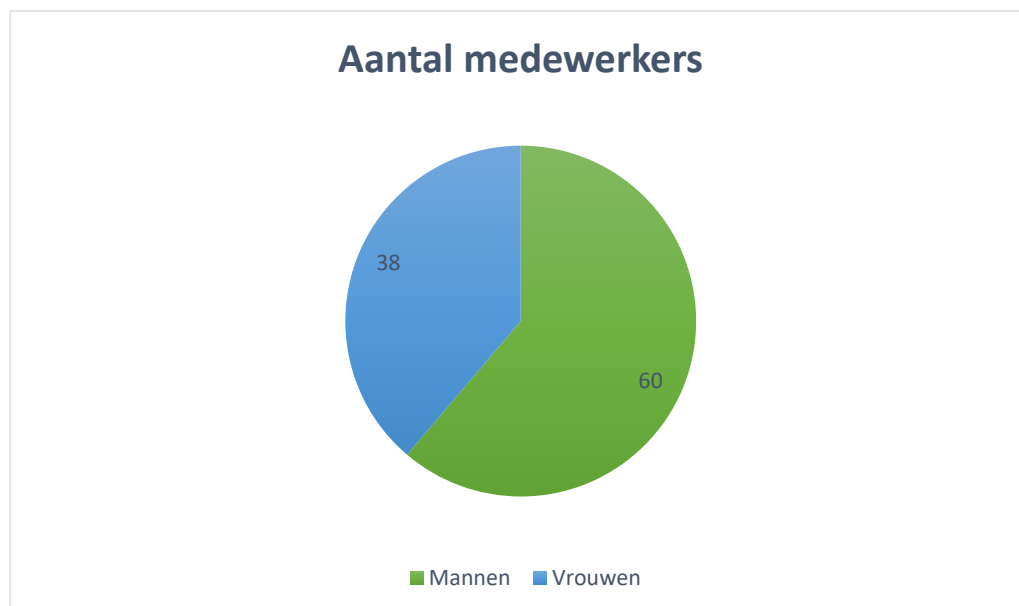
In 3 staat het gemiddelde inhuurpercentage van 2019 afgezet tegen de percentages van voorgaande jaren. In 2016 was inhuur op zijn hoogst. In verband met het omkatten van flexibele plekken naar vaste formatie, is deze in 2017 sterk gedaald. In 2018 en 2019 zagen we weer een toename van het inhuurpercentage.

Inhuurpercentage							
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
20%	27%	27%	27%	37%	31%	32%	34%

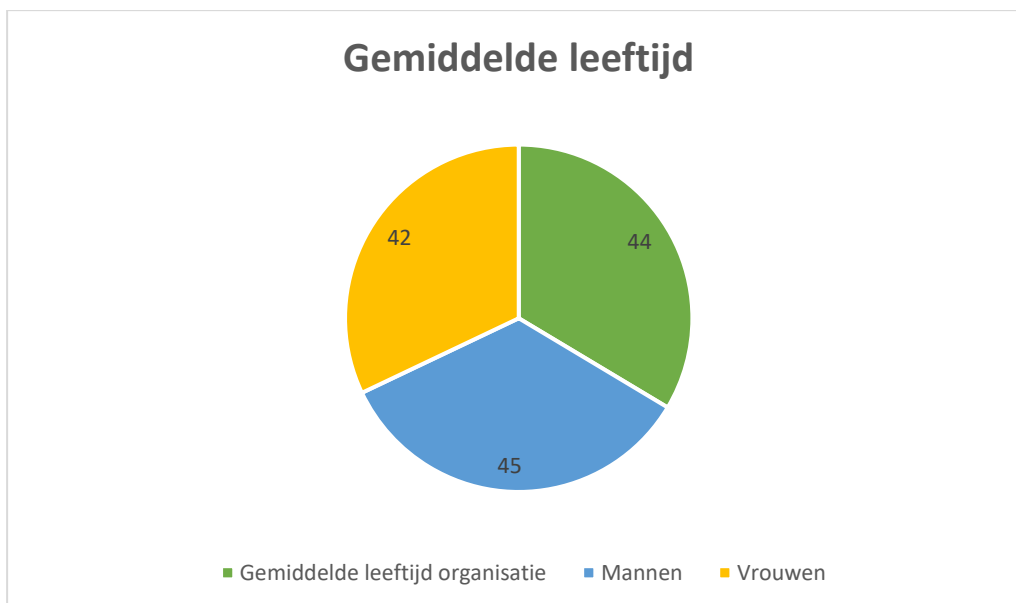
Tabel 3, Inhuurpercentage per jaar 2013-2019

3.3 MAN/VROUW VERHOUDING EN GEMIDDELDE LEEFTIJD

Zoals eerder vermeld bestond de organisatie op 31 december 2019 uit 98 medewerkers (in dienst). Meer dan de helft van de medewerkers waren man en de gemiddelde leeftijd was afgerond 44 jaar. Daarmee mag de organisatie zich 'jong' noemen.

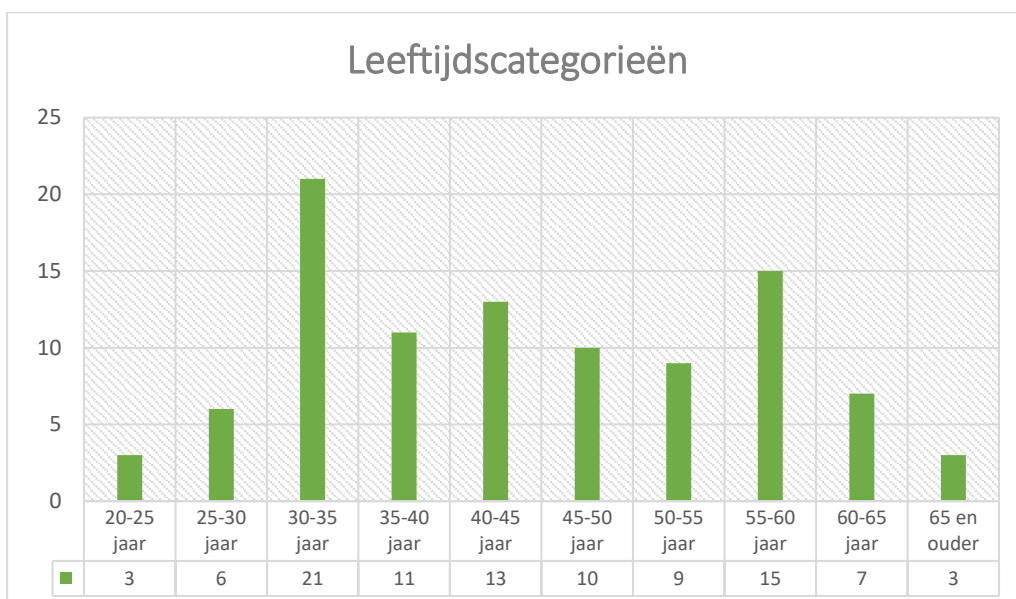


Cirkeldiagram 1: Aantal mannen en vrouwen in dienst van de Vervoerregio



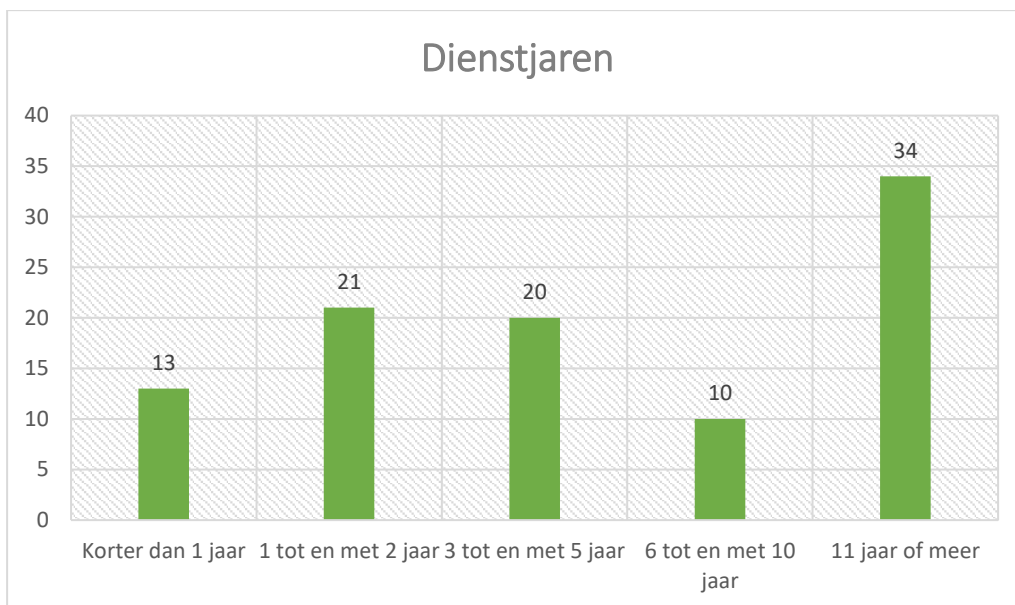
Cirkeldiagram 2: Gemiddelde leeftijd organisatie, mannen en vrouwen in dienst van de Vervoerregio

9% van de organisatie bestond uit medewerkers in de leeftijdscategorie tot 30 jaar. De medewerkers in de leeftijdscategorie 60 jaar en ouder bedroeg zelfs 10% van het totaal. De medewerkers in de leeftijdscategorie 30 tot 40 jaar bedraagt ruim 32% en de 40 tot 50-jarigen bedraagt ruim 23%.



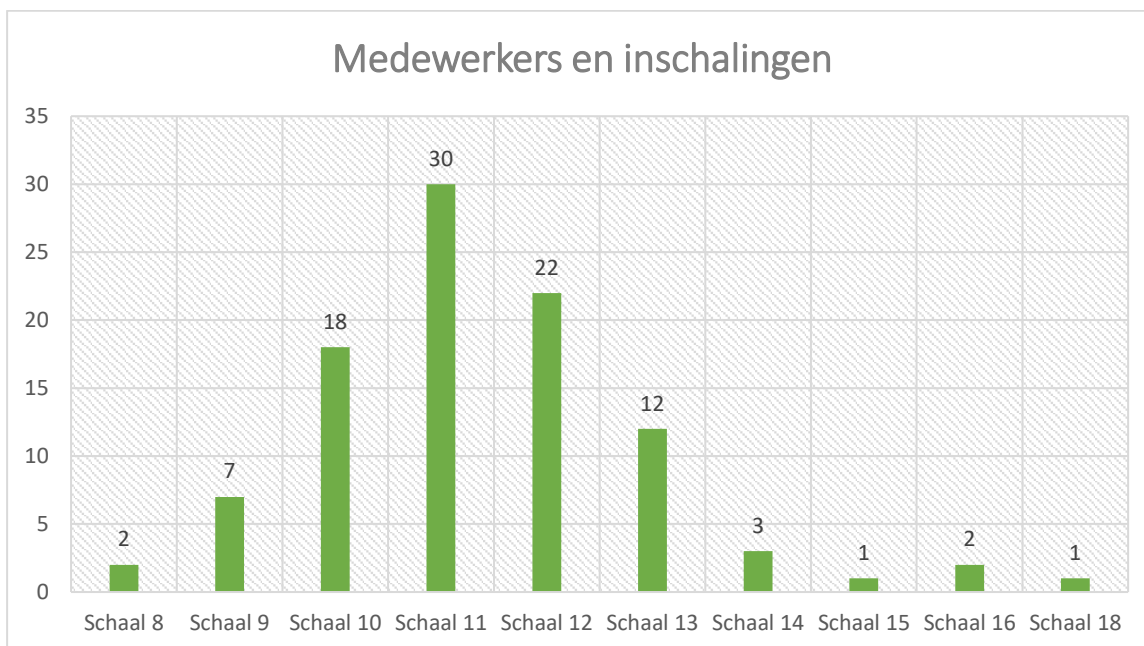
Grafiek 1: Aantal medewerkers in dienst van de Vervoerregio naar leeftijd

Opvallend is dat maar liefst 13% van de medewerkers korter dan een jaar werkzaam is bij de Vervoerregio. Anderzijds werkt ruim 34% van de medewerkers 11 jaar of meer bij de organisatie.



Grafiek 2: Aantal medewerkers in dienst van de Vervoerregio naar aantal dienstjaren

De meeste medewerkers worden betaald op basis van schaal 11 (30 medewerkers). Bijna 42% van de medewerkers is ingeschaald in schaal 12 of hoger.



Grafiek 3: Aantal medewerkers in dienst van de Vervoerregio naar salarisschaal

4 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

4.1 STRUCTUUR

Sinds juni 2014 zijn wij gehuisvest in een kantoorpand van de gemeente Amsterdam aan de Jodenbreestraat 25. Hier nemen wij werkplekken af op twee vleugels (4A en 5A). Wij werken hier

volgens de principes van het nieuwe werken, wat wil zeggen dat niemand een vaste werkplek heeft en een werkplek die langer dan 1 uur niet gebruikt wordt vrij komt. Dit houdt in dat mensen regelmatig van werkplek wisselen. Arbo technisch houdt dit in dat men elke keer dat er van plek gewisseld wordt even de instellingen van het bureau, de stoel en het beeldscherm aan moet passen. Dit kan zeer eenvoudig gedaan worden.

Er zijn in de zomer van 2019 in totaal 10 Arbo werkplekken bijgeplaatst. Deze werplekken voldoen dus aan de Arbo normen en zijn volledig naar wens in te stellen. Met het bijplaatsen is het maximum aantal Arbo werkplekken van 108 bereikt. Voorlopig is het aantal werkplekken afdoende om de organisatie optimaal te kunnen faciliteren. Hierbij dient te worden opgetekend dat we dan de komende tijd niet meer veel verder dienen te groeien als organisatie. Medewerkers hebben plaats- en tijdsafhankelijk toegang tot de digitale werkplek. Zij kunnen dus ook vanuit huis of elders (beveiligd) inloggen om gebruik te maken van de systemen. Daarnaast worden medewerkers voorzien van een smartphone en tablet.

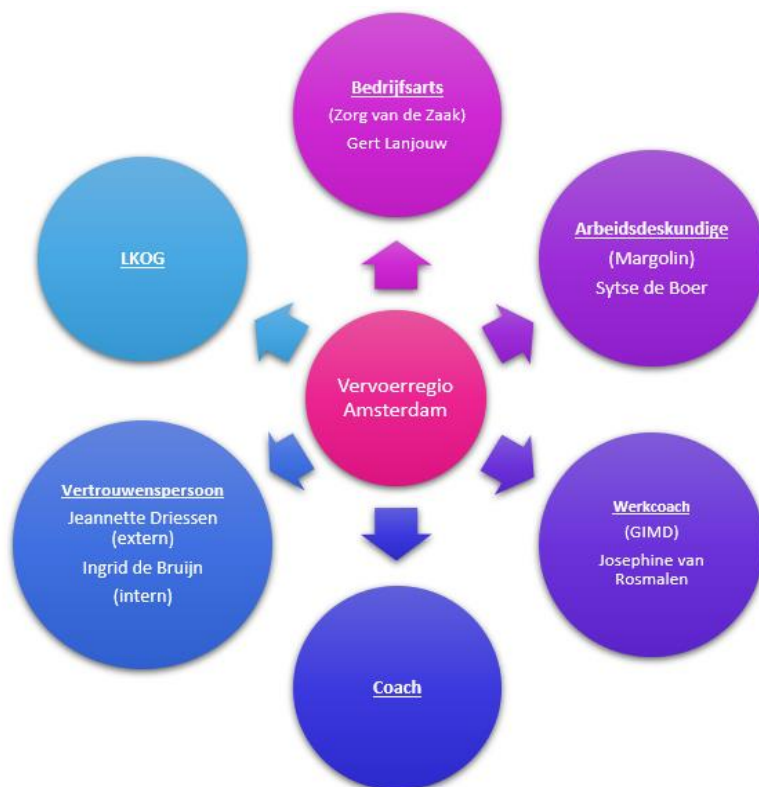
4.2 RISICO-INVENTARISATIE EN -EVALUATIE (RI&E)

De Arbowet (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.

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 arbeidsgevaren zijn geen risico's gesignaleerd. Het RI&E en het plan van aanpak wordt jaarlijks geëvalueerd op de vijf onderdelen Beleid, Psychosociale arbeidsbelasting (PSA), Fysieke arbeidsbelasting, Omgevingsfactoren en Acute arbeidsgevaren. De evaluatie wordt verzonden naar TMO, DT en de Ondernemingsraad.

4.3 VERZUIM-PREVENTIE & -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 2020 hebben 17 medewerkers een traject van 1 tot 10 gesprekken gevolgd bij de werkcoach. De dienstverlening werd met gemiddeld een 8,2 gewaardeerd. Medewerkers zijn met name tevreden over de veilige sfeer (8,6) en minder over de locatie (6,9).

Medewerkers van alle leeftijden bezochten de werkcoach, maar het accent ligt op medewerkers jonger dan 35jaar.

4.4 ARBODIENST/BEDRIJFSARTS

De Vervoerregio Amsterdam werkt samen met de bedrijfsarts van Arbo Vitale.

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.

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.

4.5 VERTROUWENSPERSOON

De Vervoerregio Amsterdam biedt aan haar medewerkers de mogelijkheid om gebruik te maken van een Vertrouwenspersoon. Medewerkers kunnen hier terecht wanneer zij ongewenst gedrag (pesten, intimidatie ed.) hebben ervaren of tegen integriteitskwesaties zijn aangelopen of vragen hebben over hoe om te gaan met bepaalde situaties in het werk. In 2019 heeft een 5-tal medewerkers van de Vervoerregio contact gezocht met de Vertrouwenspersoon.

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 (OR). Op basis van de WOR heeft de OR op een groot aantal zaken binnen de organisatie recht op instemming, advies of informatie. De OR overlegt elke 6 weken met de secretaris-directeur (de afgelopen maanden met Alex of Nico). Daarnaast is er 2 of 3 keer per jaar overleg met het DB-lid met de portefeuille personeelszaken. De OR heeft elke 2 weken intern overleg. Voor communicatie met de organisatie is de InfORmeer een belangrijk middel. OR-leden gaan ook regelmatig langs bij teamoverleggen.

In 2019 bestond de OR uit 5 leden. Op basis van het aantal vaste medewerkers zou de OR uit 7 leden mogen bestaan. Vooralsnog heeft de huidige OR besloten om in plaats van naar 7 leden door te groeien, een ambtelijk secretaris aan te stellen. De OR beoogt een afspiegeling van de organisatie te zijn maar in de huidige samenstelling zijn alleen de beleidsmatige teams vertegenwoordigd. Tevens zijn alle leden in vaste dienst en is er dus geen vertegenwoordiging vanuit inhuur. De organisatie is inmiddels doorgegroeid naar ruim 160 medewerkers, waarvan ongeveer 1/3 inhuur.

Er 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 verder professionaliseert. Net als voor 2019 heeft de OR ook voor 2020 een werkplan opgesteld. Dit is een jaarlijks terugkomend plan om focus in de activiteiten aan te brengen, als communicatiemiddel naar de achterban en om gedurende het jaar de voortgang op de verschillende dossiers te monitoren.

5.2 ONDERWERPEN VOOR DE ONDERNEMINGSRAAD IN 2018

In 2019 heeft de OR diverse belangrijke onderwerpen behandeld. Het was een jaar waar de zoektocht naar een nieuwe secretaris-directeur begon. Tegelijk ontwikkelt de organisatie zich door en is eind van het jaar besloten om het Team Concessies op te heffen. Ook in 2020 volgen we de ontwikkelingen nauw. Andere onderwerpen die in 2019 speelden:

- ✓ Negen overlegvergaderingen met de directie;
- ✓ 15 instemmingen en adviezen uitgebracht;
- ✓ Een OR-heidag georganiseerd;
- ✓ Regelmatig aangeschoven bij de verschillende teamoverleggen om voortgang OR te bespreken en feedback op te halen;
- ✓ Deelname aan werkgroep WNRA van gemeente Amsterdam en het nauwlettend volgen van de ontwikkelingen en consequenties voor medewerkers;
- ✓ Voorbereiding en uitvoering van het tweede Medewerkersbelevingsonderzoek (1-meting);
- ✓ De doorontwikkeling van de organisatie blijvend monitoren, met daarbij aandacht voor visie, duidelijke doelstellingen en bijbehorende span of control teams;
- ✓ Ingezet op de projectsecretarisfunctie in tijdelijk dienstverband in plaats van inhuur via uitzendbureau;

- ✓ Ingezet op belangrijke rol voor de OR binnen de selectieprocedure voor de nieuwe secretaris directeur en daarbij deelname in de adviescommissie secretaris-directeur;
- ✓ Sterk gemonitord op nieuwe organisatiestructuur en werkwijzen om snel aanpassingen te bewerkstelligen indien nodig;
- ✓ Regelmatig overleg met DB-lid belast met personeelszaken (= Vervoerregio).

5.3 SAMENSTELLING VAN DE ONDERNEMINGSRAAD

In 2019 bestond de OR uit 5 leden: Voorzitter, secretaris en drie leden

Verder is er een ambtelijk secretaris OR die zowel de ondernemingsraad als (waarnemende) directie bijstaat. Begin 2021 eindigt de zittingstermijn van de OR; eind 2020 zullen verkiezingen voorbereid worden.

6 TOEKOMSTVERWACHTINGEN EN BELEIDSVOORNEMENS

In dit hoofdstuk leest u een overzicht van de toekomstverwachtingen en beleidsvoornemens voor 2020.

6.1 ORGANISATIEONTWIKKELING

Zoals onder 1.2 Stand van zaken in de organisatie, al werd aangegeven is een werkgroep bezig met het afronden van de organisatieontwikkeling zoals ingezet in 2016. In 2020 zal deze werkgroep zich richten op de span of control binnen en de balans en samenwerking tussen en teams. Waar effectief, wordt wederom een tiende team opgericht en/of wordt een aantal medewerkers herplaatst. Tevens wordt gekeken of de inschaling ten tijde van de reorganisatie na 1,5 jaar (nog altijd) de juiste is (gebleken).

Aangezien een organisatie nooit stopt zich te ontwikkelen, zal deze werkgroep een actieplan opstellen op basis van bespreking van de resultaten van het MBO en adviesrapport Leeuwendaal in de verschillende teams.

6.2 STRATEGISCHE PERSONEELSPLANNING (SPP)

In de eerste helft van 2020 zal verder gewerkt worden aan de pilot SPP met een teamscan, analyse en ontwikkelstappen. Op basis van deze pilot zal de werkgroep een advies uitbrengen aan de directie over het inzetten van SPP over de gehele ambtelijke organisatie van de Vervoerregio.

6.3 FORMATIE, WERVING & SELECTIE (W&S)

In 2019 is een vraag om formatie-uitbreiding voorbereid. Deze zal in maart 2020 voorliggen aan de Regioraad. Het voornaamste doel is om structurele taken die nu op flexibele basis worden ingevuld, binnen de formatie te brengen. De vacatures die hierbij ontstaan kunnen grotendeels al in 2020 worden ingevuld, andere kunnen pas later worden ingevuld in verband met lopende inhuur contracten. Ook naast deze vacatures merkt de vervoerregio de toenemende kracht van de arbeidsmarkt. Er is een hogere fluctuatie in personeel die naar verwachting ook in 2020 plaats zal vinden. Met het bijgestelde W&S-beleid en de nieuwe werkenbij-site is de vervoerregio klaar om ook in 2020 alle vacatures optimaal in te kunnen vullen.

6.4 WERVING NIEUWE SECRETARIS-DIRECTEUR

Het bureau AardoomendeJong begeleid het proces van werving en selectie van de nieuwe secretaris-directeur voor de Vervoerregio. Naar verwachting zal deze in de Regioraad van maart worden benoemd.

6.5 AMBTSEED

Om ook onder de WNRA eer te blijven doen aan het ambtenaarschap, zullen alle ambtenaren in dienst bij de Vervoerregio de ambtseed- of belofte afleggen. Nieuwe medewerkers zullen dit standaard binnen de eerste drie maanden in dienst afleggen.

6.6 EVALUATIE HR-BELEID

Om altijd optimaal aan te kunnen blijven sluiten bij hetgeen de organisatie nodig heeft (en de wetgeving en cao dicteert) zullen ook in 2020 weer een aantal HR-beleidsproducten onder de loop genomen - en waar nodig bijgesteld - worden. Dat betreft een tussentijdse evaluatie van het HRD-beleidsprogramma - inclusief opleidingsprogramma -, het rollenboek en een evaluatie van nieuw beleid op het gebied van Werving & Selectie en stages.