



SOCIAAL JAARVERSLAG 2018

Inhoud

SOCIAAL JAARVERSLAG 2018	0
Voorwoord.....	2
Ontwikkelingen binnen de organisatie.....	3
Speerpunten binnen P & O in 2018.....	3
Arbeidsomstandigheden	4
Ziekteverzuim	4
Vertrouwenspersonen.....	5
Arbo jaarplan	5
Personeelsbeleid	6
Arbeidsvoorwaarden	6
Het Individuele Keuze budget	6
Opleidingsplan	6
Functioneringsgesprekken	7
Inclusiviteit	7
Personeelsuitje	7
Afscheid Eef als bestuursvoorzitter	8
OR	9
Kengetallen.....	10
Samenstelling personeelsbestand.....	10
Ziekteverzuim	12
Ouderschapsverlof	12
Seniorenverlof	12
Kortdurend zorgverlof	12
Buitengewoon verlof	12

Voorwoord

Dit sociaal jaarverslag geeft een impressie van ontwikkelingen en gebeurtenissen op het gebied van Personeel en Organisatie bij !WOON.

Bij de start van !WOON in 2017 is er veel aandacht besteed aan het samengaan van de verschillende organisaties. Het elkaar leren kennen en de samenwerking krijgen aandacht via het Cultuurtraject. Ook in het tweede jaar van !WOON is de organisatie nog volop in beweging.

Het jaar 2018 is het jaar van de komst van een nieuwe bestuursvoorzitter en nemen we op mooie wijze afscheid van de vertrekkende bestuursvoorzitter. Maar er waren meer personele veranderingen: liefst 24 nieuwe medewerkers heeft !WOON mogen verwelkomen in 2018.

Ook in 2018 kan !WOON terugblikken op een constructieve samenwerking met de opdrachtgevers, de OR en niet in de laatste plaats onze medewerkers en vrijwilligers.

Kennis, betrokkenheid en creativiteit blijven de basis voor de ontwikkeling van onze organisatie. De gemotiveerdheid van onze medewerkers maakt !WOON tot een bijzonder bedrijf.

Kortom: 2018 was een boeiend en uitdagend jaar waarin de organisatie zich op veel vlakken verder heeft ontwikkeld. Dankzij de inzet van alle medewerkers en vrijwilligers is het mogelijk van !WOON een organisatie te maken die staat voor wat hij doet.

Hannie de Graaf, Staf PZ



Figuur 1: de nieuwe en de oude bestuursvoorzitter.

Ontwikkelingen binnen de organisatie

De grootste ontwikkeling in 2018 is het terugtreden van Eef Meijerman als bestuursvoorzitter (hij blijft in minder uren een andere functie vervullen) en de komst van Evert Bartlema. Evert gaat vanaf oktober, samen met Jacqueline van Loon, de organisatie aansturen. Eef werkt 30 jaar bij ASW/!WOON en een groot aantal jaren heeft hij de directeursfunctie uitgeoefend. Het is een grote overgang voor Eef en natuurlijk ook voor de organisatie.

Speerpunten binnen P & O in 2018

In 2017 zijn in het beleidsplan een aantal speerpunten genoemd:

- Cultuurtraject borgen.
- Eigen verantwoordelijkheid aanspreken voor ontwikkeling en scholing (employability, eigen keuzes maken met behulp van IKB en loopbaanbudget).
- Welbevinden van medewerkers, deskundigheidsbevordering, stressmanagement, terugdringen ziekteverzuim tot 4 %.
- Vrijwilligersbeleid verder ontwikkelen en implementeren, toegesneden op de omvang en de grote variëteit in taken.
- Vacatures benutten voor een grotere diversiteit van het personeelsbestand en hier ook passende inwerkprogramma's voor bieden (senior-junior constructies bijv.);
- Flexibiliteit binnen de organisatie vergroten.

Cultuur borgen.

Er is veel bereikt in 2018. Middels het cultuurtraject zijn in 2017 stappen gezet van het nadenken over 'onze manier van werken' en dus 'bewust werken' naar borging en verder gaan met 'onze manier van werken'. Dat hebben we ook opgepakt in 2018. Er is een verbindingbijeenkomst voor de teamleiders met een maat (medewerker uit het desbetreffende team) georganiseerd die gericht is op het vergroten van het eigenaarschap van de nieuwe werkwijze. Als dragers van de nieuwe werkwijze moeten de teamleiders en hun maat voorbeeldgedrag tonen en dit doorgeven aan de medewerkers. Op deze manier hopen we het bewust werken onder de aandacht te houden van iedereen. In 2019 wordt hier verder invulling aan gegeven.

Eigen verantwoordelijkheid voor ontwikkeling en scholing.

De besteding van het LBB en het IKB. Het loopbaanbudget wordt maximaal drie jaar opgebouwd. Als het dan niet besteed is wordt het bedrag bevroren, in die zin dat er niet verder opgebouwd kan worden. Pas als het bedrag (of een deel) besteed is kan er weer worden opgebouwd. In juli 2018 zijn de eerste drie jaar verstreken en gaat dit spelen in de organisatie. In 2018 wordt dan ook in toenemende mate gebruik gemaakt van het LBB. Dat varieert van opleidingen, extra vrije uren, contributie sportschool, alles wat maar past in het vergroten van de duurzame inzetbaarheid. Het IKB wordt een enkele keer ingezet om een opleiding te volgen. De meeste medewerkers kiezen voor uitbetaling in mei en december.

Ziekteverzuim

Het terugdringen van het ziekteverzuim is niet gelukt. Een griepiepidemie en een aantal langdurig zieken is van grote invloed op ons ziekteverzuim. Zie meer informatie onder arbeidsomstandigheden.

Vrijwilligersbeleid

!WOON heeft er voor gekozen om veel met vrijwilligers te gaan werken. Het aantal vrijwilligers ligt rond de 100. Het bestaande vrijwilligersbeleid, dat een samenvoeging is van de verschillende regelingen van de voormalige werkgevers is in overleg en in samenspraak met de OR bijgesteld en vastgesteld.

Er is binnen !WOON een vrijwilligerscoördinator aangesteld en zij draagt zorg voor de vertaling van het beleid in een uitvoeringsnotitie. Bovendien heeft zij in gang gezet dat de vrijwilligersbegeleiders een training 'begeleiden van vrijwilligers' hebben gekregen. Er zijn nog enkele punten die aandacht behoeven, onder andere de kwaliteitsborging van het vrijwilligerswerk en de inspraak voor vrijwilligers. In 2019 moet dit ook geregeld zijn.

Werving en selectie

Op een krappe arbeidsmarkt is het niet eenvoudig om vacatures vervuld te krijgen maar uiteindelijk is het ons toch gelukt. We hebben wel afgesproken in 2019 onze wervingsprocedures te bekijken om te zien wat we beter kunnen doen om meer mensen te bereiken.

Flexibiliteit

In 2018 is de regeling Werkplek en taakrotatie vastgesteld. Het doel is om door een op maat gesneden opleidingsplan (zie personeelsbeleid) en een goed werkend rotatie systeem een personeelsbestand op te bouwen dat flexibeler is in te zetten en meer deskundig is op bepaalde onderdelen. In 2019 moet dit beleid verder vormgegeven worden.

Arbeidsomstandigheden

Ziekteverzuim

Over geheel 2018 is het ziekteverzuim 5,47 %. In 2017 was dit 5,03%. Een lichte stijging ten opzichte van 2017. Er is nauw overleg tussen de casemanager van de arbodienst en PZ over de arbeidsongeschikte medewerkers. Daarnaast is er regelmatig telefonisch contact met de bedrijfsarts. Het streven naar 4% - zoals opgenomen in het beleidsplan – is niet gelukt. Het feit dat drie medewerkers langdurig arbeidsongeschikt zijn en één medewerker twee jaar arbeidsongeschikt is, duwt het ziekteverzuimcijfer omhoog. Daarnaast is in het eerste kwartaal een griep epidemie geweest.

Ter referentie: het ziekteverzuim voor de sector Welzijn en Maatschappelijke dienstverlening in 2018 bedroeg (voorlopig cijfer) 6,3% . Het landelijk gemiddelde bedroeg in 2018 4,9%¹.

In het jaarplan 2019 is het voornemen opgenomen het ziekteverzuim omlaag te krijgen. We blijven gebruik maken van de arbodienst door regelmatig contact te hebben over de arbeidsongeschikten, en we zullen in 2019 een verzuimtraining organiseren voor teamleiders .

In principe zijn teamleiders verantwoordelijk voor het begeleiden van het re-integratie traject van arbeidsongeschikte teamleden. Door de begeleiding en verzuimgesprekken op een goede manier te doen,

¹ Cijfer CBS

dragen ze ertoe bij dat medewerkers niet langer dan nodig arbeidsongeschikt zijn. P&O heeft veel minder zicht op de medewerkers binnen de teams en kan daardoor minder eenvoudig inspelen op verzuimmeldingen etc. De bepalingen rond ziekteverzuim (Wet Poortwachter) worden door PZ bewaakt.

Vertrouwenspersonen

!WOON heeft twee vertrouwenspersonen, een man en een vrouw. In 2018 hebben 3 medewerkers contact opgenomen met de vertrouwenspersonen. In één geval heeft dit geleid tot vervolggesprekken met de teamleider en de personeelsadviseur.

Arbo jaarplan

Het Arbo jaarplan is uitgevoerd. De BHV-ers hebben daar waar nodig de noodzakelijke bijscholing ontvangen. In 2018 is er geen ontruimingsoefening gehouden. Het voornemen is hier in 2019 weer aandacht aan te besteden.

De locaties in Nieuw West, Noord, Zuidoost hebben een kleine tot grote verbouwing ondergaan. Op de locatie Nieuwezijds zijn alle ramen van dubbelglas voorzien en de buitenkant van het pand is geverfd.

Team Zuid is verhuisd. Deze verhuizing is – om allerlei redenen – een moeizaam proces geweest en heeft veel onvrede teweeg gebracht bij de betrokken medewerkers. Maar uiteindelijk is het goed gekomen en op 21 januari 2019 is samen met de andere organisaties in dit Huis van de Wijk een open huis georganiseerd.

Er is een Risico Inventarisatie & Evaluatie gedaan in team Oost, team Zuidoost en team Zuid.

N.B. Door een brand in de servers van Veiligheid.nl die de RI&E digitaal aanleveren, is alle informatie (ook van voorafgaande jaren) verloren. Er moet dus een nieuw RI&E traject uitgezet worden voor alle locaties.

Verder is er aandacht besteed aan het begeleiden van het ziekteverzuim, het begeleiden van nieuwe medewerkers en daar waar nodig is het meubilair vervangen.

Personeelsbeleid

Arbeidsvoorwaarden

CAO: Op 1 juli 2018 zijn de salarisbedragen structureel verhoogd met 2%.

Het Individuele Keuze budget

In 2017 is de opgave IKB gedigitaliseerd. Deze digitalisering heeft toen wat opstart problemen gekend maar is in dat jaar verder goed verlopen. Hoe moeizaam is dit echter gelopen in 2018. Met de nodige aanpassingen en extra inspanningen van Iselect (bouwer IKB portaal) is het uiteindelijk gelukt de eerste helft van 2018 digitaal te laten invullen. Helaas gaat het in juni helemaal mis en moet uiteindelijk alles handmatig doorgegeven worden aan het salarisbureau. Dit was een behoorlijke klus, die heel veel tijd heeft gekost van de personeelsadviseur. Gelukkig is in december alles opgelost (op wat minieme foutjes na) zodat de medewerkers hun wensen kunnen doorgeven voor het eerste halfjaar van 2019.

Opleidingsplan

In 2018 is het opleidingsplan vastgesteld en uitgevoerd. Het budget € 50.000 is vrijwel geheel gebruikt. Er zijn inhoudelijke trainingen gegeven en vaardigheidstrainingen. Daarnaast is er gehoor gegeven aan individuele verzoeken.

Overzicht trainingen en workshops 2018	
Bouwkunde voor niet bouwkundigen	Diverse medewerkers
Verdiepingscursus Huurrecht	Diverse medewerkers
Gespecialiseerde VVE cursus	Diverse medewerkers
Brandveiligheid woningen	Diverse medewerkers
Training Nieuwe wijkaanpak	Eén medewerker
Master Facilitation	Eén medewerker
Timemanagement	Diverse medewerkers
Begeleiding vrijwilligers	Diverse medewerkers
Training facilitair	Eén medewerker
Personeelsadministratie en Verzuimtraining	Eén medewerker
Symposia/conferenties	Diverse medewerkers
Coaching trajecten	Diverse medewerkers
VVE workshop Modelreglement	Diverse medewerkers
AVG voor VVE	Diverse medewerkers
Train de trainer	Eén medewerker
Schrijftraining	Diverse medewerkers
Cursus Woningdelen	Eén medewerker
Cursus Infographics	Eén medewerker
Cultuurtraject	Diverse medewerkers

Functioneringsgesprekken

In het najaar is weer een ronde functioneringsgesprekken in gang gezet. De afspraken in de verslagen worden – indien nodig – in gang gezet en gevolgd. Met de OR is afgesproken dat de functioneringsgesprekken meer ontwikkelgericht worden. De besteding van het LBB wordt daar ook in meegenomen.

Inclusiviteit

!WOON streeft er naar een inclusieve organisatie te zijn, dus een organisatie is waar ruimte is voor iedereen en waar we elkaar met respect behandelen. We willen dat in onze organisatie dezelfde diversiteit aan mensen te zien als in de stad waarin wij werken en dat ieders talent benut wordt. De organisatie slaagt er in dat kader steeds beter in jongeren aan te trekken. Het lukt ons echter nog niet zo goed om mensen met een bi-culturele achtergrond aan te trekken voor functies als adviseur of teamleider. Een aandachtspunt voor 2019.

Personeelsuitje

Op het tweede woonuitje in juli 2018 is het prachtig weer. Erg fijn, want we varen door de grachten met elektrische bootjes en proberen zo en zo goed als het gaat, de vragen te beantwoorden. Want het is ook nog een wedstrijd. Wie de vragen goed en het snelst beantwoordt, die wint een prijs.

Daarna is er eten in de Boerderij Ons Genoegen, een prachtige locatie in het Westerpark, om de avond af te sluiten met een heuse karaoke. Een onvergetelijk bedrijfsuitje, met dank aan de inzet van de feestcommissie.



Figuur 2 Deelnemers !WOON uitje



Figuur 3 Deelnemers !WOON uitje

Afscheid Eef als bestuursvoorzitter

Begin oktober 2018 legt Eef zijn taken als bestuursvoorzitter neer. Hij blijft werkzaam voor !WOON als senior Programma Ontwikkelaar. Er worden twee 'Eefenementen' georganiseerd, voor externen overdag en voor de medewerkers in de avond.

Overdag ontvangt Eef uit handen van wethouder Laurens Ivens de Frans Banninck Cocq Penning van de gemeente Amsterdam voor zijn (ruim 35 jaar!) inzet voor goede, betaalbare en duurzame huisvesting voor Amsterdammers.

In de avond vindt een spetterend feest plaats in Akhnaton waar verschillende medewerkers iets zeggen of zelfs zingen. Beide Eefenementen zijn bijzonder geslaagd met dank aan de groep medewerkers die zich hier voor hebben ingezet.



Figuur 5 Eef ontvangt de Frans Cocq Penning uit handen van wethouder Laurens Ivens.



Figuur 4 Team Bedrijfsbureau zingt op afscheid van Eef.

OR

De OR bestaat uit vijf leden:

Michael Busby

Hans Bakker

Clemens Mol

Lone Molenaar

Edwin de Jong

Overlegvergadering

De term overlegvergadering is de wettelijke term voor de vergadering tussen de OR en de bestuurder en is geregeld in de artikelen 23 en 23a van de Wet op de ondernemingsraden (WOR). Die vergadering kan over uiteenlopende onderwerpen gaan. Of het nu gaat om een adviesaanvraag, instemmingsverzoek of een schriftelijk initiatief van de OR: de bestuurder moet hierover altijd minimaal één keer met de OR om tafel voordat hij een definitief besluit kan nemen.

Het overleg met de directie heeft acht keer plaats gevonden. De OR heeft ingestemd met het Arbo jaarplan, het opleidingsplan, de integriteitsnota, de interne klachtenregeling, de nota vrijwilligersbeleid, het stagebeleid, de regeling zorgvuldig omgaan met informatie en met de begroting 2019.

De OR heeft advies gegeven over de ICT hoofdstructuur, het profiel nieuwe bestuurder en het advies directeur-bestuurder.

De OR heeft met het bestuur ook een artikel 24 overleg gehad. Het is een overleg over de algemene zaken van de organisatie. Het is een gesprek over de organisatie, de toekomst en wat mogelijke verwachtingen zijn.

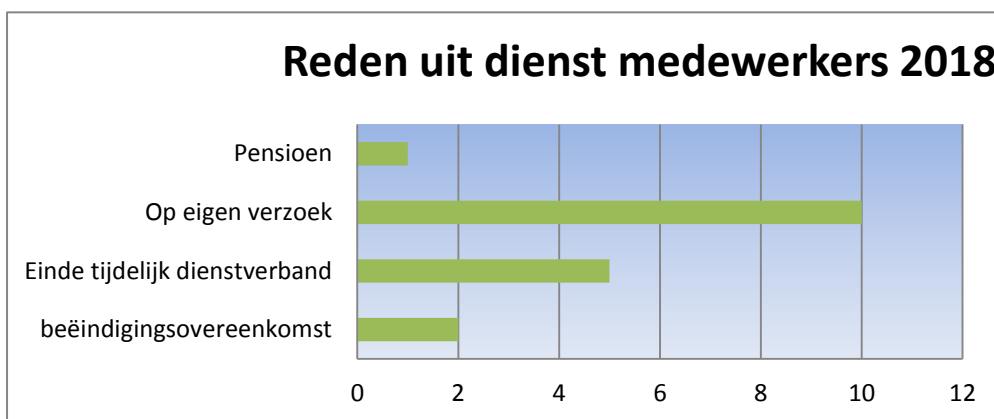
Kengetallen

!WOON heeft op 1 januari 2018 96 medewerkers in dienst (77,05 fte). Gedurende het jaar gaan er 18 medewerkers uit dienst en komen er 24 medewerkers in dienst.

Op 1 januari 2019 zijn er 102 medewerkers in vol- en deeltijd in dienst van !WOON op 80,80 fte. 23 medewerkers hebben een tijdelijk contract.

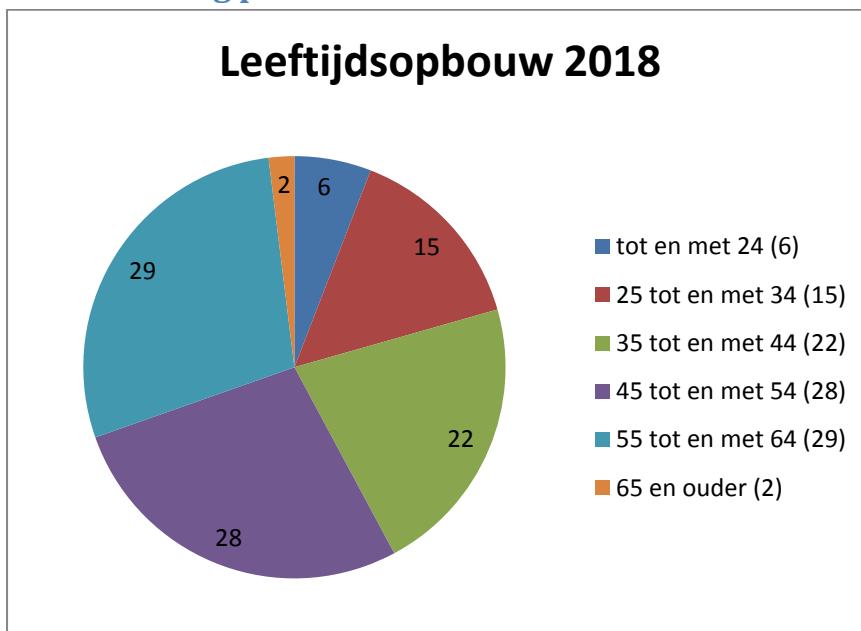
!WOON heeft in totaal in 2018 32 stagiaires gehad. De stage van een deel van deze stagiaires loopt door in 2019.

!WOON heeft in 2018 5 ZZP-ers ingehuurd en dit is gelijk aan 2017.



Tabel 1: 18 medewerkers gaan in 2018 uit dienst.

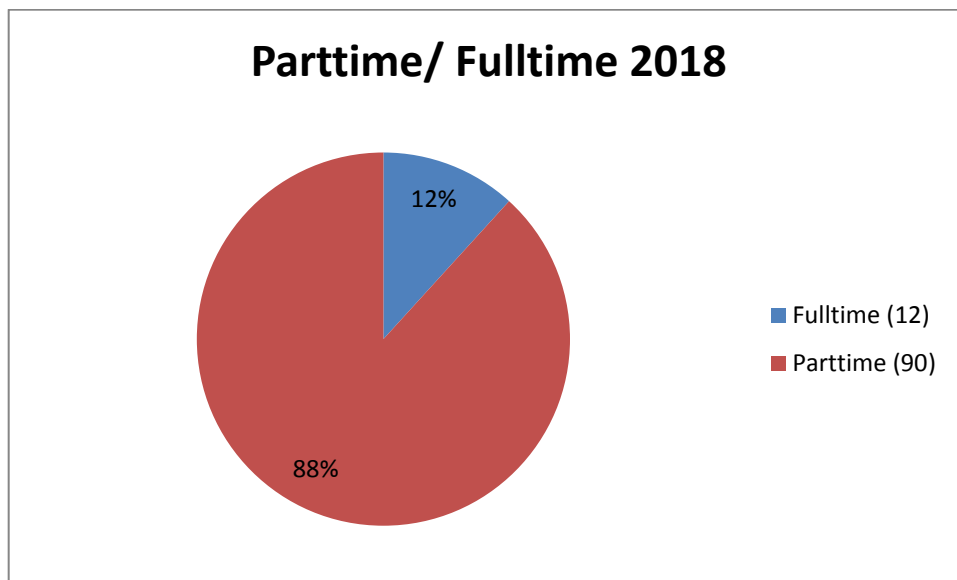
Samenstelling personeelsbestand



Tabel 3: leeftijdsopbouw

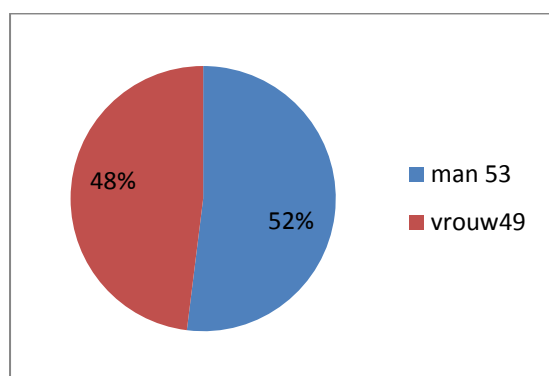
De gemiddelde leeftijd op 31 december 2018 is 46,2. En dit is een lichte stijging ten opzicht van 2017.

In 2018 hebben 12 medewerkers een fulltime dienstverband.



Tabel 4: verhouding fulltime/parttime

De verhouding man/vrouw ontloopt elkaar niet zo veel



Tabel 5: verhouding man/vrouw

Ziekteverzuim

Ziekteverzuimcijfers per team	
Stadsbrede diensten	3,88%
Informatie, Programma's en Advies	4,37%
Bedrijfsbureau inclusief directie	1,88%
Centrum	3,34%
Oost	10,79%
Noord	1,54%
Zuid	7,91%
Zuidoost	10,96%
Nieuw West	8,97%
West	1,09%

Tabel 6: ziekteverzuim

Het ziekteverzuim voor de gehele organisatie over 2018 is 5,47%. Vorig jaar is dit 5,03%. Een stijging van 0,44%.

In 2018 heeft !WOON twee medewerkers die langer dan één jaar arbeidsongeschikt zijn en één medewerker die bijna één jaar arbeidsongeschikt is. Bij twee van hen loopt de re-integratie voorspoedig en de aanname is dat zij begin 2019 weer volledig arbeidsgeschikt zullen zijn. Voor één medewerker moet waarschijnlijk het "Spoor 2^e traject" ingezet worden omdat er binnen de organisatie geen passende werkzaamheden voorhanden zijn.

Ouderschapsverlof

Iedere medewerker kan vanaf datum indiensttreding gebruikmaken van de ouderschapsverlofregeling (is een regeling voor kinderen tot 8 jaar). In totaal kan een werknemer 26 keer zijn gemiddelde arbeidsduur per week als ouderschapsverlof opnemen. Het vergoedingspercentage in het eerste jaar 40%. In 2018 hebben 3 medewerkers in totaal 155 uren ouderschapsverlof opgenomen.

Seniorenverlof

Met ingang van 2009 is het seniorenverlof afgeschaft. Voor iedere medewerker die in 2009 55 jaar of ouder geldt de overgangs- en garantieregeling.

In 2018 hebben 11 medewerkers nog recht op seniorenverlof. Samen hebben zij in totaal 632,4 seniorenverlof opgenomen.

Kortdurend zorgverlof

Iedere medewerker heeft – na toestemming van de werkgever – het recht een beroep te doen op het kortdurend zorgverlof. Het verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste 1,4 maal de arbeidsduur per week en voor de opgenomen uren wordt het salaris volledig doorbetaald.

In 2018 hebben 12 medewerkers een beroep gedaan op het zorgverlof, samen 238,25 uur.

Buitengewoon verlof

Elf medewerkers hebben een beroep gedaan op het buitengewoon verlof, samen 393,3 uur.

Organogram !WOON

