



Vervoerregio
Amsterdam



Sociaal Jaarverslag

2020

Voorwoord

Het was een bewogen jaar. Het jaar 2020 stond grotendeels in het teken van de enorme gevolgen van het coronavirus op de mobiliteitssector en op onze manier van werken. Voor de Vervoerregio betekende dit: met volle kracht vooruit en kansen creëren om duurzaam en innovatief uit de crisis te komen. Met zijn allen hebben we in 2020 stevige resultaten weten neer te zetten, die de zichtbaarheid van de Vervoerregio hebben vergroot.

We begonnen het jaar met een flinke groei van de reizigersaantallen. Op werkdagen werden gemiddeld 1 miljoen reizigers vervoerd. Inmiddels bepalen lege(re) bussen, trams en metro's het straatbeeld. De COVID-19-pandemie houdt het hele land in zijn greep. Mensen worden geacht thuis te werken, waardoor het aantal reizigers flink achter blijft ten opzichte van 2019. De pandemie blijft onverminderd zorgen voor een ongewisse toekomst. Zeker is dat de effecten op korte en lange termijn impact hebben. Voor de Nederlandse samenleving als geheel, maar ook voor mobiliteit en openbaar vervoer in onze regio. Daarom ontvingen we dit jaar de bestuursopdracht om ook weer innoverend de crisis uit te komen. Hiertoe is een ambitieus jaarplan opgesteld voor 2021.

Ondanks de COVID-19-crisis hebben we diverse successen kunnen vieren, zoals het project Amstelveenlijn, reizen met een OV-coach, de eerste circulaireabri's en de uitvoering van vrijwel al onze geplande activiteiten voor de Investeringsagenda Mobiliteit. De Amstelveenlijn is eind 2020 binnen planning en budget afgerond en opgeleverd. Op 13 december vond de feestelijke opening plaats tijdens een online evenement. Inclusieve mobiliteit, waarbij reizen met het OV voor iedereen moet kunnen is verder vormgegeven door de inzet van de OV-coach. De OV-coaches begeleiden en helpen mensen met een beperking om vertrouwen te krijgen in het reizen met het OV, zodat ze later zelfstandig op weg kunnen. Duurzaamheid heeft grote aandacht in onze projecten. In de gemeente Waterland zijn in dit verband de eerste circulaireabri's geplaatst. Dezeabri's worden op termijn door de hele vervoerregio geplaatst.

Voor de werknemers van de Vervoerregio had de COVID-19-crisis ook impact. Naast de extra werkzaamheden en kansen die het met zich meebracht, werd ook voor ons met ingang van 16 maart het thuiswerken de norm. Het Crisisbeheerteam (CBT) en later Het Opbouw Team (HOT) hebben dit zo goed mogelijk in de juiste banen geleid en werden hierin ondersteund door team Bedrijfsvoering die het thuiswerken faciliteerde. Hierdoor werd een snelle switch gemaakt naar online en hybride werken. Zo kon ondanks corona de organisatie blijven functioneren.

Om de effectiviteit en het plezier van digitaal werken te bevorderen organiseerde de Vervoerregio in november een Digitaal Festival. Na een interactieve kick-off konden medewerkers twee weken deelnemen aan diverse digitale events zoals quizen en workshops over leuker en effectiever vergaderen.

Dit alles neemt niet weg dat het thuiswerken, zeker sinds de tweede coronagolf, voor veel medewerkers zwaarder valt. Het kantoor en het contact met collega's worden gemist en daar moeten we voorlopig nog sterk oog en aandacht voor houden.

De Vervoerregio heeft een actieve ondernemingsraad, die het afgelopen jaar wederom haar rol binnen de Vervoerregio goed heeft vervuld.

En tot slot zal 2020 in herinnering blijven als het jaar van een droevige gebeurtenis: het overlijden van Arny Kartoredjo, onze dierbare collega. Zij wordt gemist.

Thea de Vries

Secretaris-directeur

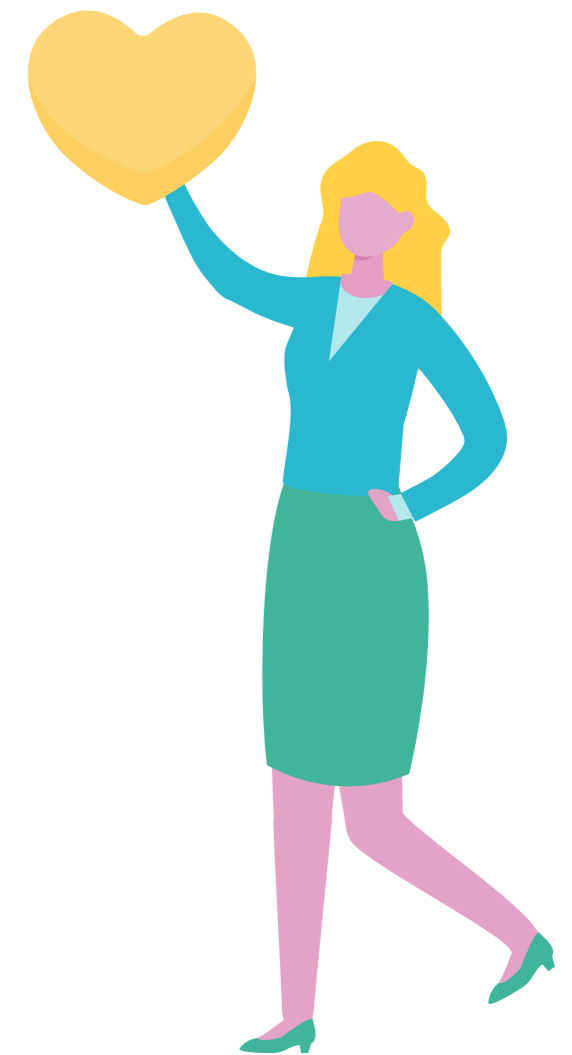
Inhoud

Voorwoord	2
1. Inleiding	5
2. Organisatieontwikkeling	6
2.1 Afronden reorganisatie 2018	6
2.2 Nieuwe sturingslijnen	6
2.3 Doorgaan met organisatieontwikkeling	7
2.4 OV-Governance	8
2.5 Aanpassingen op het personeelsbestand	8
2.6 Pilot Strategische personeelsplanning (SPP)	9
3. Personeelsontwikkeling	10
3.1 Opleidingsprogramma 2020	10
3.2 Individueel opleidingsbudget bij tijdelijke contracten	11
4. Personeelsbeleid	12
4.1 Heldere arbeidsvoorwaarden en passend beleid bij de cao's	12
4.2 Beleid Werving en Selectie (W&S)	12
4.3 Stagiair(e)s en Trainees	13
4.4 Geschillenreglement	13
5. Arbo en arbeidsomstandigheden	14
5.1 Thuiswerken	14
5.2 Festival Digitaal	16
5.3 Werkgeversverklaring; spreiden van werktijden	16
5.4 Verzuim-preventie & -begeleiding	17
5.5 Vertrouwenspersoon	17
6. Cijfers en grafieken	18
6.1 Aantal medewerkers	18
6.2 Inclusieve organisatie	18
6.3 Inschaling	20
6.4 Vitaliteit	21
6.5 Werkcoach	21
6.6 Opleidingen	23
6.6.1 Incompany programma	23
6.6.2 New heroes	23
6.6.3 Individueel gevolgde opleidingen	24
6.7 Formatiewijzigingen	24
7. Medezeggenschap	26
7.1 Structuur van de medezeggenschap	26
7.2 Onderwerpen voor de Ondernemingsraad in 2020	26
7.3 Samenstelling van de ondernemingsraad	27
8. Vooruitblik 2021	28

1. Inleiding

Voor u ligt het sociaal jaarverslag 2020 van de Vervoerregio Amsterdam. In dit verslag nemen we u mee in hoe de organisatie, haar personeel en het personeelsbeleid zich ontwikkeld hebben in dit bijzondere jaar.

In verschillende hoofdstukken gaan we in op de organisatieontwikkeling van de Vervoerregio, personeelontwikkeling, personeelsbeleid, arbo en arbeidsomstandigheden, opleidingen en een vooruitblik naar 2021. En we geven een kijkje in de cijfers over de Vervoerregio. Ten slotte vindt u in dit jaarverslag een overzicht van de onderwerpen die met de vertegenwoordigers van de OR besproken zijn.



2. Organisatieontwikkeling

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op het afronden van de reorganisatie van 2018, de verdere ontwikkeling die de organisatie in 2020 heeft doorgemaakt en de voorbereiding op continue ontwikkeling in de toekomst.

2.1 AFRONDEN REORGANISATIE 2018

De reorganisatie van de Vervoerregio in 2018 ligt al een tijdje achter ons. In 2019 heeft het bureau Leeuwendaal de reorganisatie en het daarbij aansluitende organisatie-ontwikkeltraject geëvalueerd. Ook onze medewerkersbelevingsonderzoeken geven een goed beeld over de nieuwe organisatie. Zo konden we eind 2019 stellen dat de reorganisatie geslaagd was, op een paar 'losse eindjes' na. Om deze losse eindjes aan te pakken is de werkgroep 'afronden OOT (Organisatie Ontwikkel Traject)', aan de slag gegaan. De werkgroep schreef begin 2020 in opdracht van de directie zes verbetervoorstellen. Deze voorstellen zijn in 2020 vastgesteld en uitgevoerd of gestart. Hiermee is het volgende bereikt:

- De dossiers waarvan nog geen overeenstemming was bij welk team ze horen zijn aan diverse teams toegedeeld;
- De medewerkers van het voormalige team concessieverlening zijn bij andere teams geplaatst;
- De dossiers Zero Emissie en Verkeer & Meer werden tijdelijk aangestuurd door de teammanager Beleid (ipv de teammanager Projecten). In het najaar 2020 is dit geëvalueerd en is een voorstel voor een definitieve verdeling van taken en personeel vastgesteld.
- Integraal samenwerken tussen teams wordt beter vormgegeven door het teamoverstijgende jaarplan en de nieuwe sturingslijnen (zie paragraaf 2.2).
- Alle teams hebben het Medewerkers BelevingsOnderzoek (MBO) en het Leeuwendaal rapport besproken en daarbij eigen actiepunten geformuleerd.
- De inpassing van diverse functies is geëvalueerd. Lees hier meer over in paragraaf 2.5.

2.2 NIEUWE STURINGSLIJNEN

Twee jaar na ingang van de reorganisatie ontstond de behoefte om de verantwoordings- en sturingslijnen te verhelderen en waar nodig te verbeteren. Signalen hierover zijn geuit in een evaluatie van de reorganisatie door Leeuwendaal, het MBO 2019 en tijdens management overleggen in juni 2020. Ook de komst van de nieuwe secretaris-directeur was een moment om zaken duidelijker te beleggen.

De directie heeft, in het verlengde van eerdere uitgangspunten uit de reorganisatie, de werkwijze omtrent sturing in de interne organisatie beschreven en vastgelegd.

Ten aanzien van sturingslijnen en -informatie werd een aantal nieuwe afspraken geïntroduceerd. Dit alles met het doel:

- Effectiever te worden in de aansturing en overleggen om de doelen van de Vervoerregio te bereiken en maximale impact te realiseren op alle niveaus.
- Als directie vanuit eindverantwoordelijkheid betere kaders (inhoudelijk, financieel en strategisch) en meer sturing te geven aan dossiers, zonder daarmee het eigenaarschap van medewerkers te beperken.

De volgende afspraken zijn in 2020 doorgevoerd:

- De taakverdeling binnen het directieteam (DT) is opnieuw vastgesteld. Belangrijke wijziging is de verschuiving van Bedrijfsvoering uit het aandachtsgebied van één van de adjunct-directeuren naar het aandachtsgebied van de secretaris-directeur. Daarnaast het toevoegen van het aandachtsgebied Implementatie OV-governance, inclusief een kwartiermaker, bij de adjunct-directeur.
- De Vervoerregio werkt met een andere Managementoverleg (MO) structuur, bestaande uit een directieteam, 4 MO's, 1 MO-breed, een weekstart en een mobiliteitslab.
- Het jaarplan is op een andere wijze opgesteld om in de praktijk beter te kunnen gebruiken als sturingsinstrument. Naast inhoudelijke doelstellingen zijn doelen wat betreft organisatieontwikkeling opgenomen en is een dashboard toegevoegd (mens-werk-geld).
- In het verlengde van het jaarplan gaat de Vervoerregio per 2021 werken met kwartaalrapportages, zodat de directie adequaat kan (bij)sturen op zaken als financiën, personeel, voortgang van het werkplan etc.

- Het proces van de voorbereiding van bestuurlijk stukken is op een aantal punten gewijzigd. Zo worden stukken nu altijd door een directeur geaccordeerd voordat deze worden geagendeerd in een bestuurlijk overleg.

2.3 DOORGAAN MET ORGANISATIEONTWIKKELING

De Vervoerregio Amsterdam is in transitie en ontwikkelt zich de komende jaren steeds verder als de vervoersautoriteit voor de metropool Amsterdam (MRA). Een positie waarbij een organisatie hoort die zelfbewust acteert en haar rollen als excellente opdrachtgever, innoverende beleidsmaker en vooruitstrevende adviseur effectief tot uiting brengt. Het bestuur heeft stevige ambities voor de komende jaren uitgesproken en ziet vele kansen om de positie die de Vervoerregio wil innemen waar te maken.

De Vervoerregio zette in 2020 een beweging in gang om deze nieuwe positie en rollen te gaan uitdragen. De beweging is een verandering van balans. Er is gedrag dat meer nadruk moet krijgen, zonder al het andere te verliezen. De organisatie kent immers huidig gedrag, patronen en systemen die ook de komende jaren nodig blijven om vervoersautoriteit te zijn. Denk alleen al aan bepaalde procedures voor rechtmatigheid en democratische legitimiteit. Het lemniscaat schetst deze balans en geeft woorden aan gedrag. Aan de rechterkant woorden die passen bij de rol en houding waartoe de Vervoerregio wordt uitgedaagd. Daar willen we meer naartoe en aan die kant moeten wij bewustzijn creëren en vaardigheden ontwikkelen. Tegelijkertijd blijft de linkerkant aanwezig en kan ook bewust worden ingezet. >



Het doormaken van verandering in de organisatie in lijn met de geschetste beweging valt of staat bij (ander) gedrag van mensen in en rondom de organisatie. Op alle niveaus: medewerkers, managers en bestuurders. Een Management Development (MD)- traject is een belangrijke hefboom om de veranderenergie aan te wakkeren. Door het management van de Vervoerregio een ontwikkeling te laten doormaken passend bij de nieuwe rol, positie en omvang van de organisatie wordt de organisatie eenduidiger aangemoedigd om verandering door te maken. In 2020 is daarom een MD-traject voor teammanagers en directie voorbereid. Na een uitgebreide marktverkenning met vijf bureaus, is een offerte-uitvraag gedaan en een bureau geselecteerd. Ook zijn voorbereidingen getroffen voor een traject voor alle medewerkers.

2.4 OV-GOVERNANCE

Op 19 mei 2020 is door de heer Pedro Peters een advies opgeleverd ter versterking van de governance en samenwerking in de Amsterdamse OV-keten. Het programma OV-governance werkte in 2020 aan de concretisering van zijn adviezen en de voorbereidingen voor de implementatie hiervan. Dit heeft onder meer betrekking op de taakdemarcatie, sturing en inrichting van het nieuwe Railinfrabedrijf GVB, Opdrachtgeverschap bij de Vervoerregio, de Directie Bijzondere Projecten bij de gemeente Amsterdam.

Het doel van de implementatie van de nieuwe werkwijze en de inrichting van de organisaties is een systeemverbetering. Door de herinrichting van de governance wordt in de keten en de onderliggende organisaties een kwaliteitsslag beoogd en worden de organisaties zo ingericht dat een toekomstbestendig OV-systeem gewaarborgd is. De schetsen van de inrichting per organisatie (structuur, rollen,

taken, bevoegdheden) worden opgesteld op basis van de taak- en roldemarcatie. In 2020 zijn vele voorbereidende activiteiten gepleegd om de nieuwe rol van de Vervoerregio als excellent opdrachtgever vorm te geven.

2.5 AANPASSINGEN OP HET PERSONEELSBESTAND

Om de verschillende gewenste ontwikkelingen vorm te kunnen geven, is een passend personeelsbestand nodig. Om meer continuïteit in de organisatie te creëren, talent en kennis aan ons te binden en te voldoen aan de vragen die de regioaad hierover heeft gesteld, kende de regioaad in juni 25 extra vaste formatieplaatsen toe. Voor 21 van deze formatieplaatsen werden inhuurplekken omgezet, omdat deze functies structureel van aard bleken. Daarnaast zijn vier extra plekken toegekend die passen binnen de focus van de organisatie.

Om de ambities voor 2021 waar te maken is voor 2021 een extra werkbudget noodzakelijk. Deze is bestemd voor het aantrekken van tijdelijk personeel bij het realiseren van het investeringspakket uit de bestuursopdracht en een aantal

“De Vervoerregio Amsterdam ontwikkelt zich steeds verder als de vervoersautoriteit voor de metropool Amsterdam.”



imagobepalende dossiers. Voor een aantal ontwikkelingen vergt dit ook structurele uitbreiding van de formatie. De regioaad besloot op 15 december tot het toekennen van tien extra formatieplaatsen voor strategische functies en het tijdelijk uitbreiden van het inhuurbudget met een werkbudget van 1,5 miljoen. Een overzicht van de extra toegekende formatie per team is te vinden in paragraaf 6.6.

Als onderdeel van de evaluatie van de organisatieontwikkeling (zie paragraaf 2.1), is de invulling van het nieuwe functiehuis tegen het licht gehouden. Belangrijkste vraag daarbij was of alle functies – op peildatum 1 januari 2020 – ook vanuit organisatie-perspectief op de juiste plaats in het functiehuis waren ingepast. Immers, toen de oude functies in 2018 werden ingepast in het nieuwe generieke functiehuis, is gekeken naar de feitelijke taken van de medewerker per peildatum 1 januari 2017 (mens volgt werk) en niet vanuit de organisatiebehoefte. Op basis van deze evaluatie zijn 16 functies hoger ingepast. Waar nodig worden medewerkers begeleid om de functies op het door de organisatie verlangde niveau te gaan vervullen.

2.6 PILOT STRATEGISCHE PERSONEELSPLANNING (SPP)

In 2020 werd een pilot SPP bij de teams Financiën, Kennis & Onderzoek en Beleid succesvol afgerond. Uit de pilot kwamen verschillende inzichten naar voren, onder andere het belang van de stip op de horizon (organisatie ambitie), een eenduidige wijze van scoren bij de teamscan en collegiale toetsing als ook vragen met betrekking tot doorlooptijd en techniek. Deze zijn besproken in breder Management-verband waarna door de pilotgroep in samenwerking met HRM een werkwijze is opgesteld voor bredere uitrol van Strategische Personeels Planning & Ontwikkeling (SPPO) binnen de organisatie in 2021.

Door middel van SPPO wil de organisatie strategisch richting kunnen geven aan de ontwikkeling van haar personeelsbestand, passend bij de ontwikkeling van de organisatie.

3. Personeelsontwikkeling

Een lerende organisatie die continu in ontwikkeling is, vraagt een personeelsbestand dat hierin mee ontwikkelt. Hiertoe heeft de Vervoerregio een uitgebreid Human Resource Development -beleid en - programma met daarin een incompany opleidingsprogramma. In dit hoofdstuk leest u welke wijzigingen hierop in 2020 plaatsvonden en wat het aanbod aan opleidingen was.

3.1 OPLEIDINGSPROGRAMMA 2020

Sinds 2019 is er voor alle medewerkers een opleidingsprogramma beschikbaar met daarin voornamelijk opleidingen van Schouten en Nelissen (S&N). Deze samenwerking is in 2020 positief geëvalueerd. Op basis daarvan wordt het contract met S&N ook voor heel 2021 voortgezet.

Naast trainingen van S&N werd in 2020 een beperkt aantal trainingen en workshops van andere opleiders aangeboden. Ook zijn eigen medewerkers opgeleid om sommige workshops te geven.

In verband met de maatregelen van het COVID-19-virus, zijn de eerste paar trainingen in het voorjaar 2020 verzet. Later is besloten om praktische trainingen digitaal en verspreid over meerdere dagdelen aan te bieden en om de vaardigheidstrainingen alleen aan te bieden wanneer dit fysiek of hybride mogelijk is.

Om ondanks het uitvallen van verschillende trainingen toch de persoonlijke ontwikkeling te stimuleren is de Vervoerregio gaan werken met digitale trainingen van New Heroes. Met ingang van juni konden de leerreizen van New Heroes

onbeperkt en kosteloos worden gevolgd door alle medewerkers en inhuurkrachten. Dat uitte zich in een gebruikerspiek in de zomermaanden. Tijdens het Festival Digitaal is dit programma opnieuw onder de aandacht gebracht waarna weer nieuwe medewerkers met een training startten. Naar verwachting is dit aantal laag in verband met de hogere werkdruk aan het eind van het jaar. In 2021 zal het gebruik verder gestimuleerd en gemonitord worden.

Een totaaloverzicht van de opleidingen, digitale leerreizen en individueel gevolgde opleidingen in 2020 vindt u in paragraaf 6.6.

In september 2020 werd het HRD beleid positief geëvalueerd door middel van een enquête onder het personeel en gesprekken binnen het MO. Op basis hiervan werd het opleidingsprogramma 2021 opgesteld. Hierbij ligt, naast het standaard aanbod, de nadruk op onderwerpen als bestuurlijke sensitiviteit, schrijven en digitaal samenwerken en zijn nieuwe onderwerpen opgenomen zoals opdrachtgeverschap en innovatiekracht. Het volledige HRD-programma werd op 7 december via MS teams aan de medewerkers gepresenteerd.

3.2 INDIVIDUEEL OPLEIDINGSBUDGET BIJ TIJDELIJKE CONTRACTEN

Sinds 2019 werkt de Vervoerregio meer met tijdelijke aanstellingen en minder met inhuurpersoneel. In 2020 zijn aansluitend regels opgesteld met betrekking tot het toekennen van opleidingsbudget voor deze medewerkers.

Bij het behandelen van aanvragen voor opleidingsbudget voor medewerkers met een tijdelijk dienstverband, wordt op een vergelijkbare manier naar de aanvraag gekeken als bij medewerkers met een vaste aanstelling. Wanneer een opleiding noodzakelijk is voor de huidige functie, wordt deze volledig vergoed. Wanneer deze bijdraagt aan (maar niet noodzakelijk is voor) het uitvoeren van de huidige functie, de persoonlijke ontwikkeling of het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt, worden in een studieovereenkomst afspraken gemaakt over de toekenning van studietijd en studiebudget. De vergoeding bedraagt dan maximaal de transitievergoeding en wordt ingehouden op de transitievergoeding bij uitdiensttreding. Dit vervalt wanneer de medewerker in vaste dienst komt. Dan blijft wel de terugbetalingsregeling gelden.

In verband met de groei van het aantal formatieplaatsen en tijdelijke contracten, is vanaf 2021 tevens extra budget toegekend voor opleidingen.



4. Personeelsbeleid



In dit hoofdstuk staan de wijzigingen weergegeven die in 2020 zijn doorgevoerd in het personeelsbeleid. Deze zijn uiteraard doorgevoerd met instemming, advies of kennis van de Ondernemingsraad conform de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).

4.1 HELDERE ARBEIDSVORWAARDEN EN PASSEND BELEID BIJ DE CAO'S

Met een arbeidsovereenkomst, personeelshandboek, personeelsbeleid, twee cao's en arbeidswetgeving, is het soms lastig te doorgronden welke arbeidsvoorwaarden gelden en waar die terug te lezen zijn. De twee cao's die bij de vervoerregio gelden, zijn de cao voor Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (SGO) (deze geldt als basis voor iedereen) en daarop aanvullend de cao Amsterdam (voor medewerkers die voor 1-1-2020 reeds in dienst waren).

Ter verdere finetuning is in 2020 door HRM opnieuw een vergelijking van beide cao's gemaakt. Op basis hiervan zijn aanpassingen gedaan op het personeelsbeleid van de Vervoerregio waarmee de arbeidsvoorwaarden tussen beide cao's verder gelijk zijn getrokken.

Ook is er een document opgesteld om medewerkers te helpen hun weg te vinden in de wereld van de arbeidsvoorwaarden.

De volgende punten zijn aangepast in het personeelsbeleid:

- De mogelijkheid tot het aanbieden van werkervaringsplaatsen is opgenomen in het stagebeleid;
- De Amsterdamse cao regels voor de salarisberekening bij promotie zijn opgenomen in het beloningsbeleid en gelden daarmee nu voor iedereen;

Uitzondering op dit proces is de procedure waarin inhuurplaatsen worden omgezet naar formatie: Hierbij wordt standaard eerst intern geworven.

- De declaratieregeling is in lijn gebracht met de cao Amsterdam door o.a. regels toe te voegen over een vergoeding verblijfskosten binnenland en de bedragen gelijk te stellen;
- De regel 'bij overlijden van medewerker geen verrekening voor teveel opgenomen vakantie' is opgenomen in richtlijnen bij overlijden;
- De wettelijke regels calamiteitenverlof zijn toegevoegd aan het personeelshandboek;
- Hst 8 van de cao Amsterdam en cao SGO is gecombineerd in het Human Resource Development (HRD)-beleid. Dat houdt o.a. in dat medewerkers verplicht iedere 3 jaar een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) schrijven;
- Hst 9 van de cao Amsterdam is aangemerkt als Sociaal Plan voor de Vervoerregio.

4.2 BELEID WERVING EN SELECTIE (W&S)

In 2020 werd ook de pilot W&S geëvalueerd die medio 2029 startte. Binnen deze pilot werden vacatures direct intern en extern opengezet. Daarbij verviel de voorrangregeling voor intern personeel en inhuurkrachten. Zij werden wel altijd uitgenodigd voor een gesprek, maar de beste kandidaat werd geselecteerd voor de functie. Begin 2020 werd deze pilot geëvalueerd en in het licht geplaatst van de nieuwe cao Amsterdam en cao SGO. Daarmee is nieuw beleid opgesteld op het gebied van W&S.

Uit de pilot bleek dat het direct intern en extern uitzetten een efficiëntie slag opleverde aangezien op 24 functies slechts 6 geschikte interne kandidaten solliciteerden. Daarom is besloten om voortaan alle vacatures¹ direct intern en extern te publiceren. Anders dan in de pilot is aansluitend bij de cao Amsterdam besloten tot de volgende voorrangsvolgorde (bij gebleken geschiktheid):

1. boventallige mobiliteitskandidaten en arbeidsongeschikte werknemers voor wie de vacature passende arbeid is;
2. overige werknemers, uitzendkrachten die langer dan 6 maanden aaneengesloten werken bij de Vervoerregio Amsterdam en trainees van de Metropoolregio Amsterdam;
3. ex-werknemers van de Vervoerregio Amsterdam die direct na hun arbeids-overeenkomst een werkloosheids-uitkering of een bovenwettelijke uitkering ontvangen vanwege de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
4. externe sollicitanten.

4.3 STAGIAIR(E)S EN TRINEES

In de zomer van 2020 werd het stagebeleid geëvalueerd en werden verbeter suggesties gedaan waarna het vernieuwde stagebeleid is vastgesteld. De directie geeft aan trots te zijn op de vele stageplaatsen die jaarlijks geboden worden. De organisatie neemt hier haar maatschappelijk verantwoordelijkheid en blijft ook zelf leren. Wel wil zij borgen dat er voldoende begeleidingstijd is, zodat een win-win situatie voor stagiair en de organisatie mogelijk blijft. Daarom besloot de directie om voortaan maximaal 10 stagiaires tegelijkertijd te ontvangen en op jaarbasis niet meer dan 25. De stagevergoeding (voorheen geborgd in NRG) is vastgesteld op €350,- per voltijd stage per maand voor een stage uitgevoerd in samenwerking door verschillende stagiaires en €500,- per voltijd stage per maand voor zelfstandig uitgevoerde stages.

In 2015 deed de Vervoerregio voor het eerst mee aan de MRA-Trainee pool (pool 2). De Vervoerregio nam ook deel aan MRA-Trainee pool 4 in 2019. Na deze twee succesvolle ervaringen, besloot de directie dat de Vervoerregio ook in 2021 weer deelneemt en vanaf dan standaard met twee plaatsen deelneemt met elke even Trainee pool. Zo zijn er altijd twee MRA Trainees in dienst die hun bijdrage aan de organisatie en de regio kunnen waarmaken.



4.4 GESCHILLENREGLEMENT

In verband met de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren geldt per januari het Arbeidsrecht. De bezwaarmogelijkheid -zoals geregeld in het bestuursrecht - is daarmee per 1 januari 2020 niet meer van toepassing. Dat betekent natuurlijk niet dat er na 1 januari 2020 geen geschillen meer ontstaan tussen de ambtenaar en zijn werkgever. Komen zij er samen niet uit, dan is de kantonrechter de bevoegde instantie om over die geschillen te oordelen. Om niet direct de stap naar de rechter te hoeven maken, is in april 2020 een geschillenreglement vastgesteld die specifiek van toepassing is op de Vervoerregio Amsterdam.

De geschillencommissie is in ieder geval bevoegd als het gaat om geschillen over de individuele toepassing van een functiewaarderingsysteem, de afspraken in het kader van een van-werk-naar-werk-traject en de individuele toepassing van een sociaal plan of sociaal statuut.

5. Arbo en arbeidsomstandigheden

In dit hoofdstuk wordt dieper ingegaan op de bijzonder arbeidsomstandigheden in 2020 als gevolg van de maatregelen rondom het COVID-19-virus. Ook wordt informatie gegeven met betrekking tot arbo en verzuim.

5.1 THUISWERKEN

Op 12 maart riep het kabinet op om vanaf maandag 16 maart zoveel mogelijk thuis te blijven en te werken. De Vervoerregio gaf gehoor aan die oproep en sloot het kantoorpand aan de Jodenbreestraat. Het crisisbeheerteam (CBT) ging aan de slag zo goed mogelijk te regelen dat medewerkers thuis hun werkzaamheden konden voorzetten en hierover de medewerkers zo adequaat mogelijk te informeren.

Binnen team Bedrijfsvoering werd hard gewerkt om het thuiswerken zo goed mogelijk te faciliteren. Zo werd de ingebruikname van sharepoint en MS teams versneld uitgerold en werden huisvestingsvraagstukken opgepakt. Daarnaast werd de digitale handtekening ingevoerd waardoor het handmatig tekenen en fysiek versturen van documenten niet meer nodig was. Ook werd de laatste hand gelegd aan de introductie van elektronische formulieren voor financieringsaanvragen en kwam er e-herkenning waardoor o.a. de VOG's nu digitaal aangevraagd kunnen worden.

Ondanks de COVID-19-uitbraak kon de organisatie zodoende blijven functioneren en kon zelfs de uitrol van de nieuwe iPhone doorgang vinden. Om ook thuis te kunnen leren werd een programma met e-learning aangeboden via New Heroes. Later in het jaar werden daarnaast hybride trainingen aangeboden. Hierover leest u meer in het hoofdstuk personeelsontwikkeling.

Medio mei leek het scherpe randje van de crisis af te zijn. Het CBT werd opgeheven en Het Opbouw Team (HOT) ging verder. Op basis van een enquête onder het personeel, werd een tijdelijke regeling thuiswerken opgesteld welke eind juni werd vastgesteld door het DT. Medewerkers werden geïnformeerd over het arbo-vriendelijk inrichten van de werkplaats, bureaustoelen werden ter beschikking gesteld en een tegemoetkoming voor de inrichting van de werkplek werd verstrekt.

In de zomermaanden werd het kantoor weer 'COVID-19-proof' geopend. Met een app konden medewerkers een werkplek reserveren. Door de aanschaf van audiovisuele apparatuur werd hybride vergaderen mogelijk gemaakt en ook fysiek vergaderen werd tijdelijk weer mogelijk door de huur van een grote ruimte in de Tolhuistuin.

Helaas kon het kantoor niet op deze wijze open blijven. Vanaf medio oktober werkten door een gedeeltelijke



“Thuiswerken tijdens de COVID-19-pandemie: oog hebben voor het welzijn van werknemers.”

lockdown, alleen nog medewerkers op kantoor die thuis geen geschikte werkplek hebben. Dit zijn er gemiddeld ongeveer zeven per dag. Voor de thuiswerkers werd via een tweede enquête breder onderzocht hoe de situatie zo goed mogelijk gefaciliteerd kan worden. Ook de cao-partijen onderhandelen over een thuiswerkvergoeding. HRM start aan het opstellen van een breder arbobeleid welke in 2021 zal worden afgerond en uitgerold.

De COVID-19 pandemie heeft ook zijn weerslag op de OV sector. In de eerste weken van de crisis werd het ov afgeschaald, daarna kwamen de gesprekken op gang over de gevolgen, waaronder het doorgaan of niet van de lopende aan/inbestedingen. Landelijk en regionaal is veel extra werk verzet. Vaak ad hoc, met strakke deadlines en op ongebruikelijk momenten. Naast het reguliere werk kwamen onderhandelingen over rijkssteun, de organisatie van het OV in een 1,5 m samenleving en de doorvertaling hiervan naar onze contracten tussen door. Tegelijkertijd lag er de opgave om af te schalen wat zorgvuldig moet gebeuren en politiek gevoelig is. Er is en wordt veel gevraagd van een groot aantal collega's die in een kort tijdsbestek veel werk hebben verricht.



De druk die het thuiswerken voor medewerkers met zich meebrengt is groot. Vooral jonge ouders wiens kinderen niet meer naar de opvang konden of die thuis onderwijs moesten verlenen, stonden onder druk. Voor hen is in overleg met de teammanager in maatwerk meer ruimte gecreëerd in het werkpakket om werk en privé te kunnen blijven combineren. Management heeft ook oog voor medewerkers die juist alleen wonen en daardoor eenzaam kunnen zijn in deze lastige tijd. Waar mogelijk wordt met hen bilateraal gewandeld en wordt gekeken of zij beperkt naar kantoor kunnen. Ook informele digitale koffie- en borrelmomentjes (lees daarover meer in paragraaf 5.2) leverden een positieve bijdrage.

5.2 FESTIVAL DIGITAAL

Om de effectiviteit en het plezier van digitaal werken te verbeteren heeft de Vervoerregio in november een Digitaal Festival georganiseerd. Dit festival duurde twee weken en speelde in op de gevoelens van het thuiswerken tijdens de tweede golf en bracht weer wat informele reuring in de organisatie. Het vormde ook het startpunt van bewustwording over een verandering; digitaal (samen)werken zal onderdeel worden van onze toekomst; ook na COVID-19.

In verschillende workshops (zie tabel hieronder) werd geleerd hoe leuker en effectiever digitaal samen te werken en te leren. Ook werd geleerd hoe MS teams effectiever gebruikt kon worden en werden via berichten en filmpjes op MS teams kanalen onderling tips uitgewisseld. Binnen het festival werden nieuwe tools en apps uitgetest zoals Mural, Mentimeter, Skribbl en een heuse digitale eilandengroep. De eilanden vormden een mooi alternatief voor het spontane praatje in de koffi corner. Medewerkers konden elkaar daar spontaan tegen het lijf lopen op het strand of in de taveerne. Reuring werd verder bereikt door de interactieve kick-off en verschillende digitale events zoals quizzes, koffiemomenten en digitale borrels.

Voor een overzicht van de workshops met deelnemersaantallen, zie paragraaf 6.6.

5.3 WERKGEVERSVERKLARING; SPREIDEN VAN WERKTIDEN

Evenals ruim twintig grote organisaties in Metropoolregio Amsterdam (MRA) ondertekende de Vervoerregio de werkgeversverklaring: spreiden van werktijden en vervoermiddelen tijdens en na COVID-19.

Meer thuiswerken blijft de norm. Wie wel reist, kiest rustige tijden, vooral buiten de spits. Vervoermiddelen worden afgewisseld bij grotere afstanden: OV, (elektrische) fiets



of (deel)auto. Dat leidt tot een betere bereikbaarheid, minder files of vertragingen en schonere lucht.

“Ik ben erg blij met de ondertekening door zoveel aansprekende partijen. We hebben nu de kans om definitief anders te organiseren waar we werken en hoe en wanneer we de reis daarnaartoe maken. Veel mensen werken nu thuis en blijven dat in ieder geval een aantal dagen in de week doen. Die spreiding zorgt voor merkbaar minder drukte in de trein, bus en tram, op de weg en op de fietspaden. De hyperspits gaat zo meer en meer tot het verleden behoren,” aldus Sharon Dijkma, die als voorzitter Vervoerregio Amsterdam, Amsterdams wethouder verkeer en vervoer en deelnemer Metropoolregio Amsterdam (MRA) de werkgeversverklaring ondertekende.

De werkgeversverklaring werd mede door de vervoerregio geïnitieerd. Dit past helemaal bij de rol van aanvoerder in het land en de regio, ook wanneer we afspraken moeten maken die niet over groei gaan.

5.4 VERZUIM-PREVENTIE & -BEGELEIDING

Verzuimbegeleiding is in eerste instantie de verantwoordelijkheid van de leidinggevende. Deze heeft ten minste op de 1e en de 4e 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. Deze staan in het schema hieronder weergegeven. Met betrekking tot statistieken met betrekking tot gevolgde trajecten bij de werkcoach, verwijst ik u naar paragraaf 6.5.

5.5 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 integriteitkwesaties aanlopen of vragen hebben over hoe om te gaan met bepaalde situaties in het werk. In 2020 hebben vijf medewerkers van de Vervoerregio contact gezocht met de vertrouwenspersoon.



6. Cijfers en grafieken

In dit hoofdstuk vindt u informatie met betrekking tot personeelsopbouw in 2020 alsmede kwantitatieve informatie ter ondersteuning van de eerdere hoofdstukken.

6.1 AANTAL MEDEWERKERS

Op 31 december 2020 bestond de bezetting uit 133 medewerkers (inclusief 2 trainees en exclusief 22 stagiaires). Dat is een toename van 35,7% ten opzichte van 2019 toen er 98 medewerkers in dienst van de organisatie waren. De formatie bedroeg in januari 107 fte en groeide naar aanleiding van een raadsbesluit in juni uit tot 132 fte. Eind 2020 is een verdere formatie-uitbreiding naar 142fte voorbereid en goedgekeurd door de Regioraad. Deze formatie-uitbreiding wordt verder toegelicht onder paragraaf 6.7.

Instroom - Uitstroom

In 2020 zijn er 47 medewerkers ingestroomd (2019: 8 medewerkers). Hiervan zijn 17 medewerkers vanuit een uitzendconstructie naar een tijdelijke functie ingestroomd. In 2020 is 1 medewerker overleden en zijn er in totaal 6 medewerkers uitgestroomd. Van deze 6 medewerkers hebben 3 medewerkers elders een nieuwe uitdaging gevonden. Deze medewerkers hadden een dienstverband van minder dan 2 jaar bij de organisatie. In 2019 zijn 15 medewerkers uitgestroomd.



Reden uitstroom

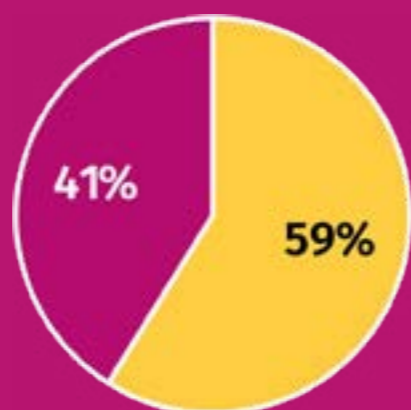
- Overlijden
- Ouderdomspensioen
- Op eigen verzoek
- Niet op eigen verzoek

6.2 INCLUSIEVE ORGANISATIE

In 2019 bestond de organisatie uit 60 mannen en 38 vrouwen. Deze aantallen zijn in 2020 toegenomen met respectievelijk 31,6% (mannen: 79) en 42,1% (vrouwen: 54). In 2020 hadden 4 vrouwen een leidinggevende functie ten opzichte van 8 mannen.

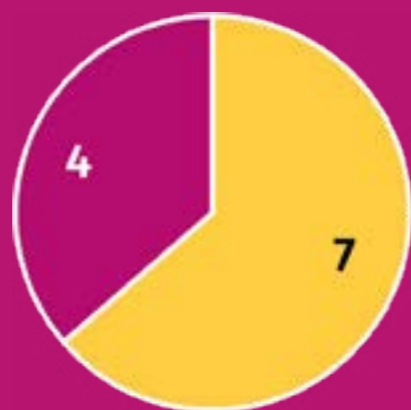
In 2020 werkten 20 medewerkers in deeltijd (waarvan 15 vrouwen en vier mannen) en 113 medewerkers fulltime (waarvan 39 vrouwen en 74 mannen).

Kijkend naar de gemiddelde leeftijd van de medewerkers is de Vervoerregio Amsterdam in 2020 verjongd ten opzichte van 2019. In 2020 bedroeg de gemiddelde leeftijd 41 jaar. In 2019 was dit 44 jaar (mannen: 45 jaar, vrouwen: 42 jaar). De gemiddelde leeftijd van mannen was in 2020 42 jaar, vrouwen waren in dat jaar gemiddeld 39 jaar.



Verhouding man-vrouw

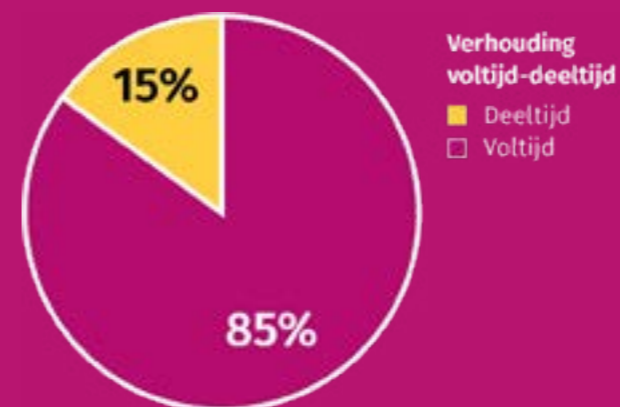
- Man
- Vrouw



Aantal medewerkers met leidinggevende functie

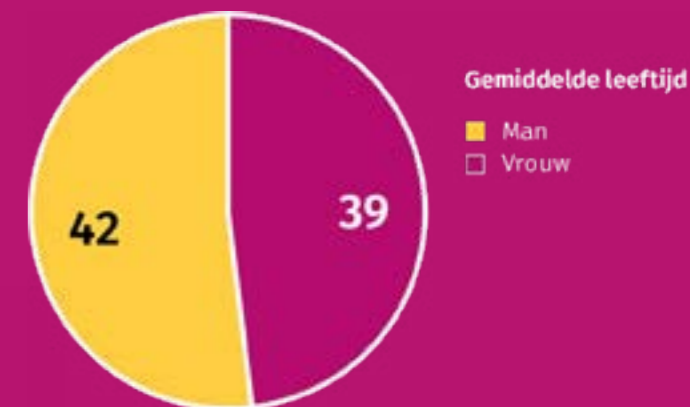
- Man
- Vrouw

Dat de organisatie aan het verjongen is, is ook terug te zien aan de leeftijds categorieën. In 2020 is 33,8% van de medewerkers jonger dan 35 jaar. Dit is een stijging van 3,2% (2019). Hoofdzakelijk komt dit door de indiensttreding van projectsecretarissen.

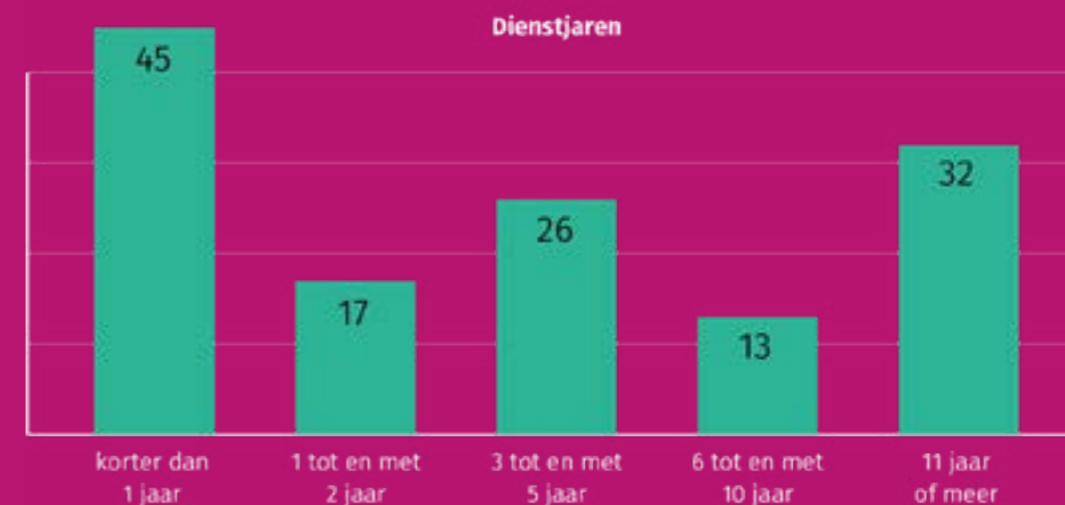


Verhouding voltijd-deeltijd

- Deeltijd
- Voltijd

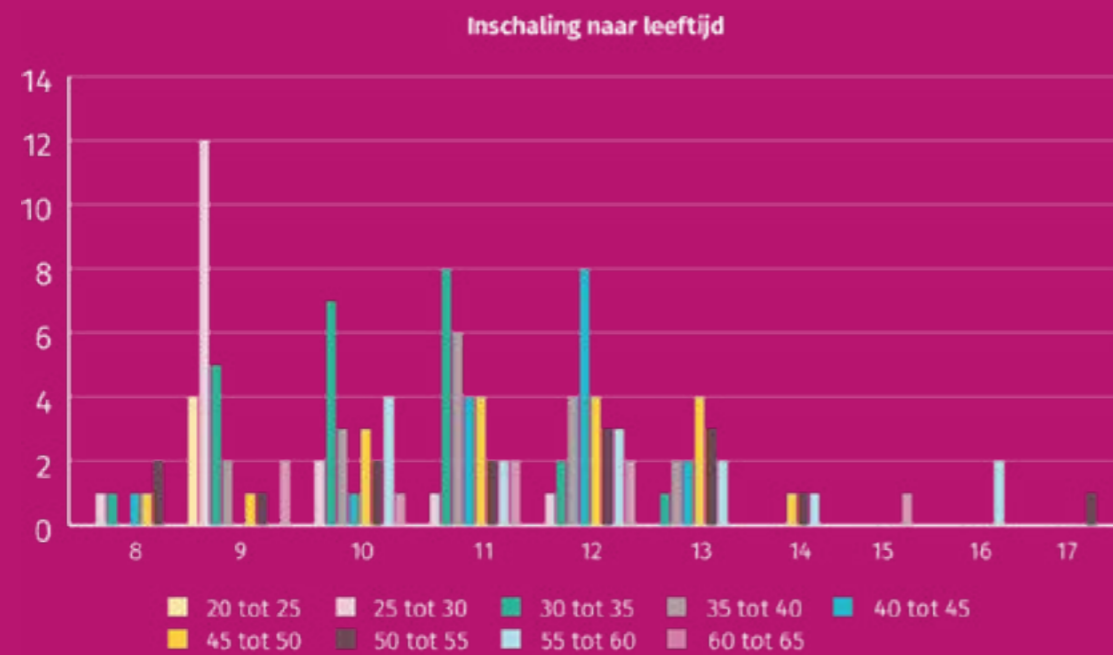
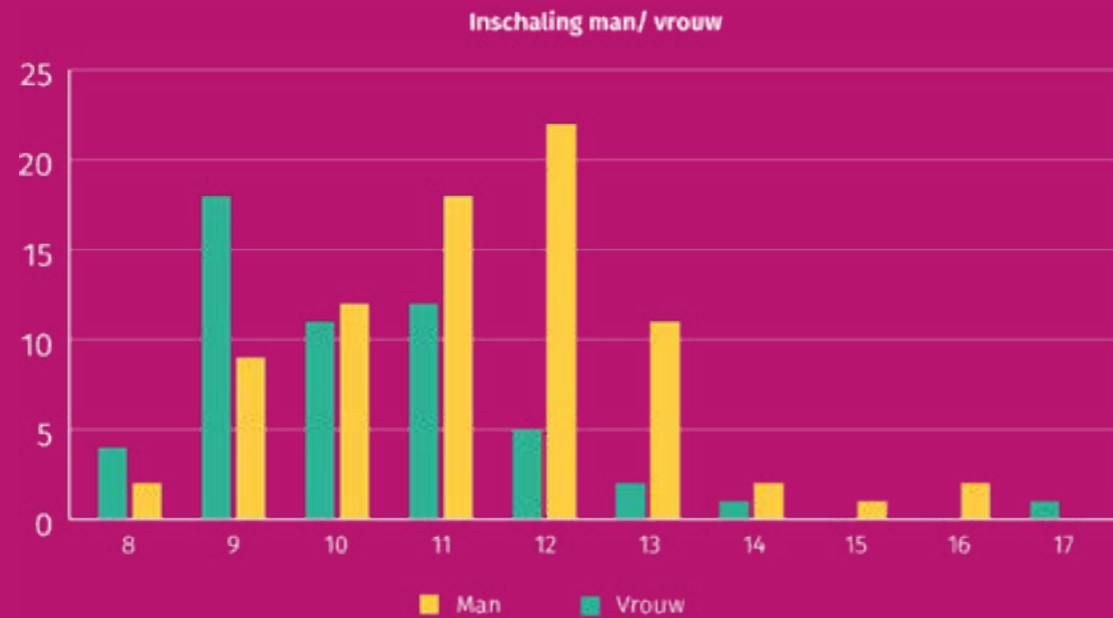


Het aantal medewerkers dat 11 jaar of meer in dienst is van de Vervoerregio Amsterdam, is nagenoeg gelijk gebleven (2019: 34 medewerkers). De instroom van 45 nieuwe medewerkers in 2020 verklaart het grote aantal mensen met een korte dienstverband.



6.3 INSCHALING

Het aantal medewerkers in schaal 9 is bijna verviervoudigd (2020: 27 medewerkers, 2019: 7 medewerkers). Het aantal medewerkers dat in schaal 10 is vrijwel verdubbeld (2020: 33 medewerkers, 2019: 18 medewerkers). Het aantal medewerkers dat in schaal 11 is ongewijzigd gebleven ten opzichte van een jaar eerder. Meer medewerkers zijn in 2020 ingeschaald in schaal 12 (2019: 22 medewerkers) en schaal 13 (2019: 12 medewerkers).



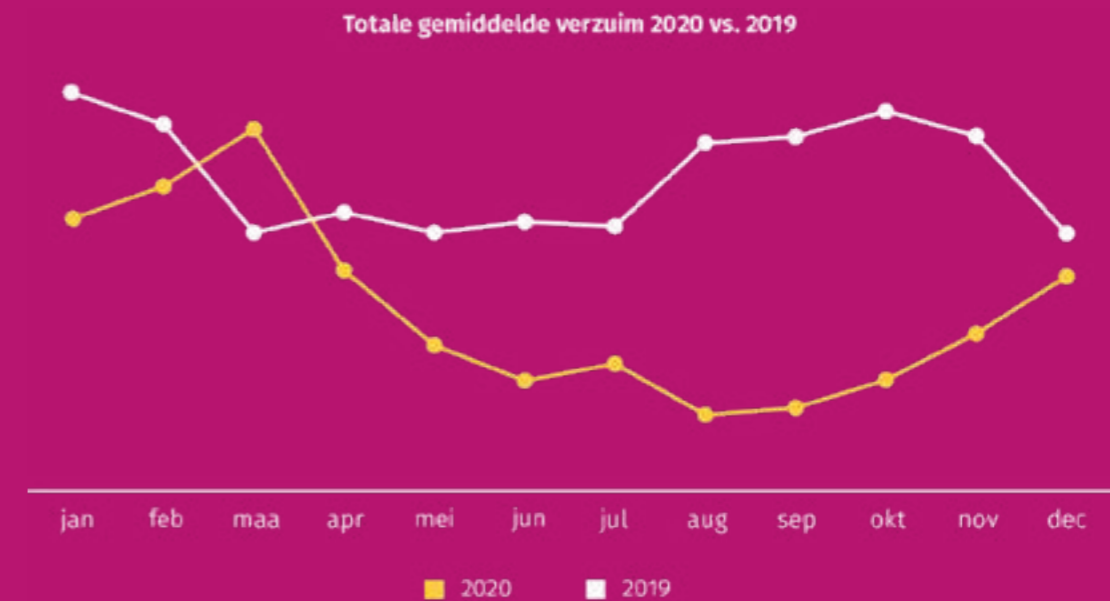
6.4 VITALITEIT

In 2020 bedroeg het totale gemiddelde verzuim 4,31%. Een daling van 1,67% ten opzichte van een jaar eerder. Het gemiddelde verzuimpercentage komt tot stand door de diverse gemiddelde verzuimvarianten bij elkaar op te tellen; kort verzuim (1 tot 7 dagen), middellang verzuim (8 tot en met 42 dagen), lang verzuim (43 tot en met 365 dagen) en verzuim langer dan 1 jaar.

Met uitzondering van het verzuim langer dan een jaar, zijn de verzuimvarianten gedaald in 2020:

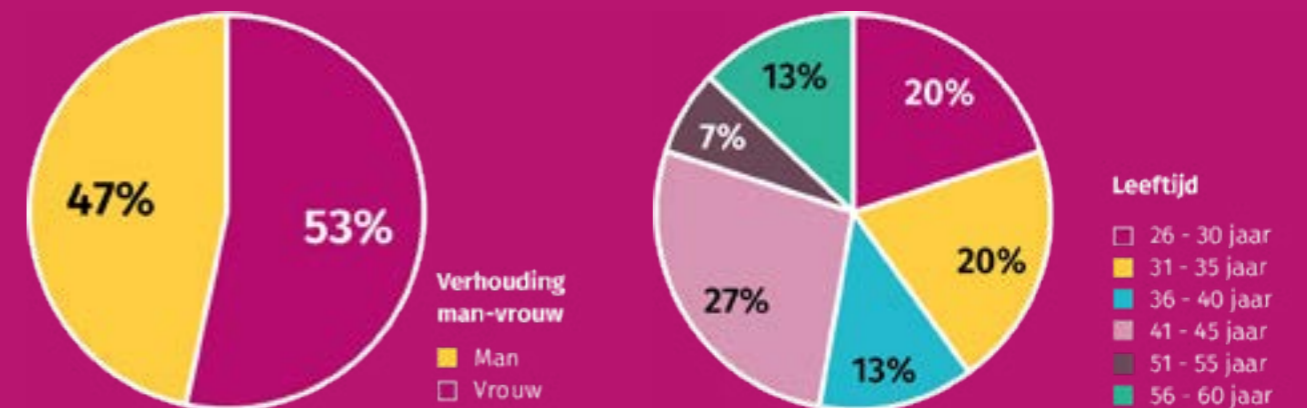
Kort verzuim:	0,42% (2019: 0,76%)
Middellang verzuim:	0,34% (2019: 0,40%)
Lang verzuim:	3,30% (2019: 4,71%)
Verzuim langer dan een jaar:	0,24% (2019: 0,11%)

In de periode maart tot en met november 2020 is het totale gemiddelde verzuim stevig gedaald ten opzichte van dezelfde periode een jaar eerder. Een aannemelijke oorzaak van deze daling is het verplichte thuiswerken als gevolg van COVID-19.

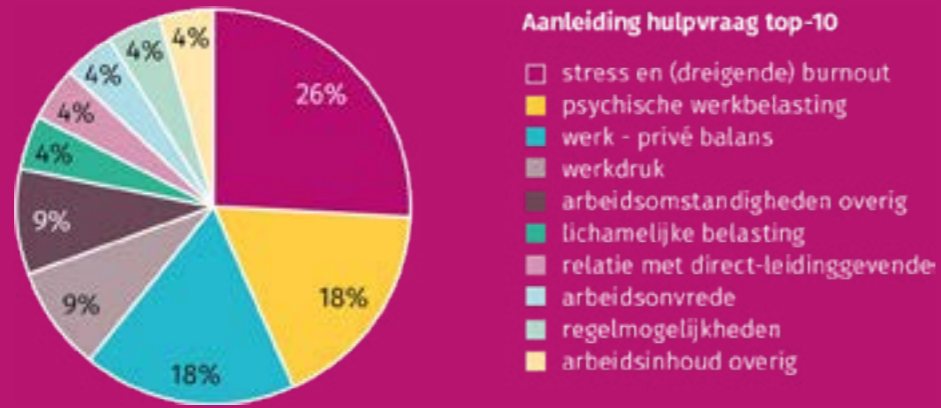


6.5 WERKCOACH

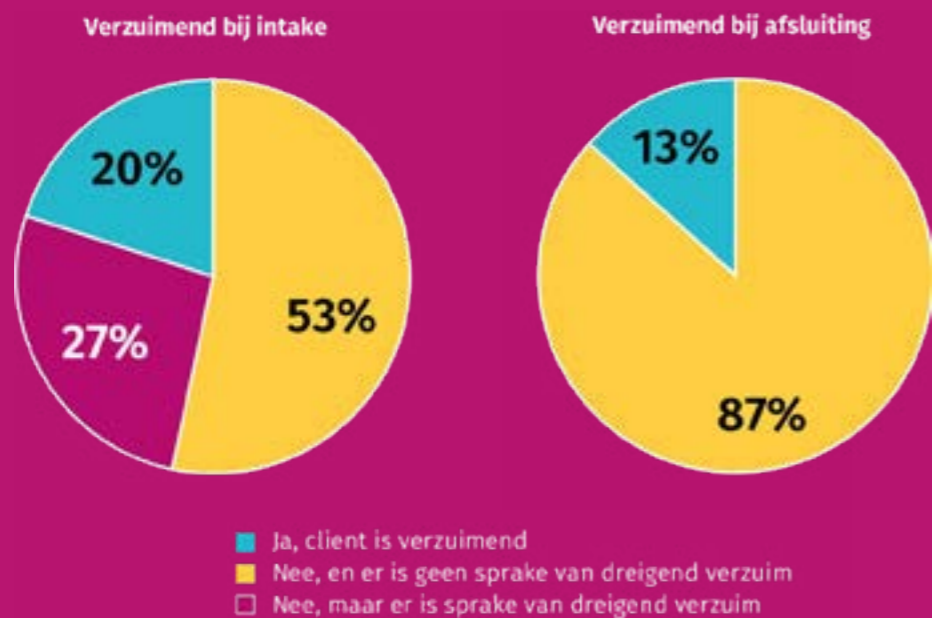
In 2020 hebben 15 medewerkers een traject van 1 tot 10 gesprekken gevolgd bij de werkcoach van het GIMD. Het betrof zeven mannen en acht vrouwen in verschillende leeftijdsgroepen.



De aanleiding van de hulpvraag naar de werkcoach verschilde maar lag voor de meerderheid bij stressklachten, psychische werkbelasting en werk/privébalans.



Het traject bij de werkcoach heeft er voor 4 medewerkers aan bijgedragen dat uitval door de klachten is voorkomen.



6.6 OPLEIDINGEN

In hoofdstuk 3 werd het opleidingsprogramma van de Vervoerregio beschreven. In onderliggende paragrafen treft u de achterliggende getallen.

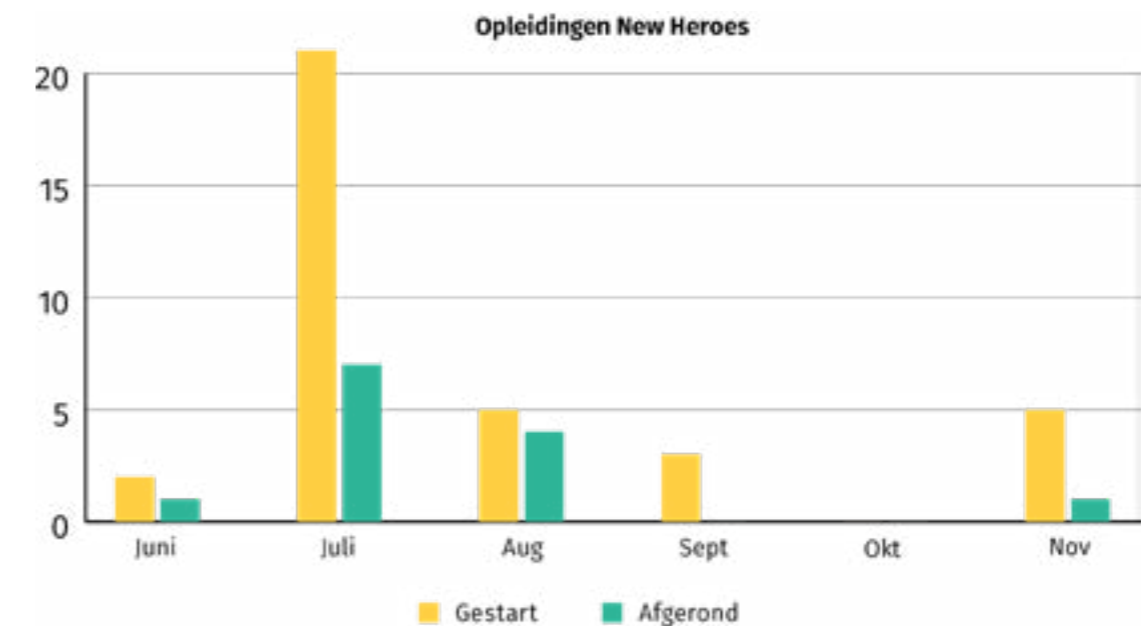
Naam training	Opleider	Aantal deelnemers
Efficiënt vergaderen (2x)	S&N	24
Integriteit (management editie)	S&N	9
Integriteit; train de trainer	S&N	4
Creativiteit & Mindmappen	S&N	8
Beter Schrijven	S&N	11
Projectmatig werken (2x)	S&N	21
Bestuurlijke Sensitiviteit	Simons van der Wiel	12
Integriteit; workshop	Onze eigen trainers	Alle teams
Werkstress	Beleid en Proces A	Alle teams
Festival Digitaal: beter en leuker (10x)	GIMD	94
Festival Digitaal: MS Teams (6x)	Onze eigen trainers	87
Festival Digitaal: New Heroes (2x)	New Heroes	33

6.6.1 INCOMPANY PROGRAMMA

In 2020 zijn de volgende trainingen en workshops uitgevoerd voor de vervoerregio Amsterdam. In verband met het niet fysiek kunnen aanbieden van training vanwege de maatregelen rondom COVID-19, zijn de volgende trainingen van Schouten en Nelissen verzet naar 2021: Informeel Leiderschap, Mentorvaardigheden, Procesmanagement en Optimaal Beïnvloeden.

6.6.2 NEW HEROES

In 2020 zijn er via New Heroes door 36 medewerkers totaal 281 leerstappen gezet. Dat houdt in dat er 281 digitale leeropdrachten gemaakt zijn. Hiermee zijn 2260 heropunten verdiend. Per opdracht worden, afhankelijk van de moeilijkheidsgraad, punten behaald. Voor een leertekst is dit bijvoorbeeld 5 punten, voor het invullen van een test 10 punten, het maken van een videopdracht 20 punten, etc.



6.6.3 INDIVIDUEEL GEVOLGDE OPLEIDINGEN

Daarnaast volgde 17 medewerkers een individuele training buiten het incompany programma. Dat gebeurde met zeer uiteenlopende onderwerpen zoals:

- Preventiemedewerker
- Authentiek leiderschap
- Rechtmatigheidsverantwoording
- Bestuursrecht
- Data & Tooling
- Anders denken
- NEVI
- Bedrijfskunde
- Qgis en
- Leidinggeven aan professionals.

6.7 FORMATIEWIJZIGINGEN

De regioaad kende in juni 2020 25 nieuwe formatieplaatsen toe. Zeven plaatsen zullen altijd in tijdelijke dienst worden ingevuld door projectsecretarissen. De achttien nieuwe vaste functies staan hieronder weergegeven.

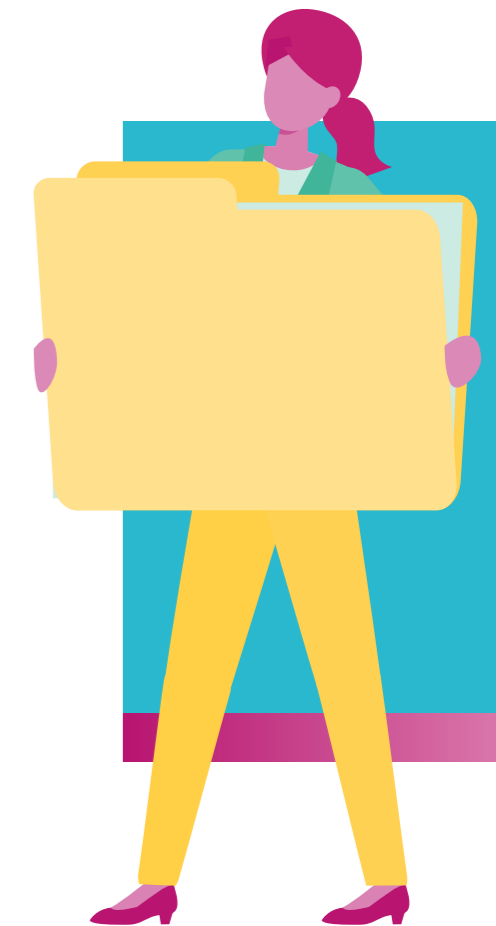
Team	Functie	Schaal	Werknaam
Strategie Bestuur en Communicatie	Beleid en Proces C	12	PR-adviseur
Strategie Bestuur en Communicatie	Ondersteuning D	9	Communicatiemedewerker
Kennis & Onderzoek	Beleid en Proces B	11	Beleidsmedewerker
Beleid	Beleid en Proces D	13	Prog. Manager Smart Mobility
Beleid	Beleid en Proces B	11	Prog. Medewerker Smart Mobility
Beleid	Ondersteuning C	8	Prog. Onderst. Smart Mobility
Gebieden en Programma's	Beleid en Proces D	13	Strategisch adviseur
Gebieden en Programma's	Beleid en Proces B	11	Beleidsadviseur
Gebieden en Programma's	Beleid en Proces A	10	Beleidsadviseur
Projecten	Projecten E	14	Sr. projectleider
Projectbegeleiding	Beleid en proces A/B	10/11	Jr. projectbegeleider
Projectbegeleiding	Beleid en proces A/B	10/11	Jr. projectbegeleider
Beheer Concessies en Contracten	Projecten D	13	Sr. beleidsadviseur
Beheer Concessies en Contracten	Beleid en proces C	12	Sr. concessiebeheerder
Beheer Concessies en Contracten	Beleid en proces C	12	Sr. adviseur beheer en onderhoud
Beheer Concessies en Contracten	Beleid en proces C	12	Sr. beleidsmedewerker
Beheer Concessies en Contracten	Beleid en proces A	10	Jr. concessiebeheerder
Beheer Concessies en Contracten	Ondersteuning C	8	Projectondersteuner

De regioaad kende in december 2020 10 nieuwe formatieplaatsen toe voor de formatie van 2021. Deze staan hieronder weergegeven.

Team	Functie	Schaal	Werknaam
Strategie Bestuur en Communicatie	Advies D	13	Str. adviseur
Kennis & Onderzoek	Projecten C	12	Sr. Projectleider Mob. onderzoek
Kennis & Onderzoek	10	10	Jr. Onderzoeker Mobiliteit
Beleid	Beleid en Proces D	13	Beleidsadviseur
Beleid	Beleid en Proces B	11	Prog. Manager Verkeer en Meer
Gebieden & Programma's	Projecten B	11	Prog. Onderst. Smart Mobility
Projecten	Projecten D	13	Sr. Projectleider
Projecten	Projecten E	14	Sr. Projectleider
Beheer Concessies & Contracten	Beleid en Proces D	13	Sr. Beleidsadviseur
Bedrijfsvoering	Advies C	12	Juridisch adviseur

De formatie per team wordt daarmee als volgt:

Team	Fte
Directie	3
SBC	13
K&O	8
Projecten	16
Beleid	17
Gebieden en programma's	12
Projectbegeleiding	12
Beheer concessies en contracten	20
Financiën	15
Bedrijfsvoering	16
Teammanagers	10
Totaal	142



7. Medezeggenschap

7.1 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 informatieverstrekking. De OR overlegt elke 6 weken met de bestuurder, zijnde de secretaris-directeur van de Vervoerregio. Daarnaast is er twee of drie keer per jaar overleg met het DB-lid die belast is met de portefeuille personeelszaken (zijnde de werknemers van de Vervoerregio). De OR heeft elke twee weken intern overleg. Voor communicatie met de organisatie is o.a. de InFORmeer een belangrijk middel. OR-leden nemen frequent deel aan teamoverleggen, ook van teams die geen lid van de OR in hun midden hebben, om op de hoogte te blijven van zaken die spelen in de organisatie.

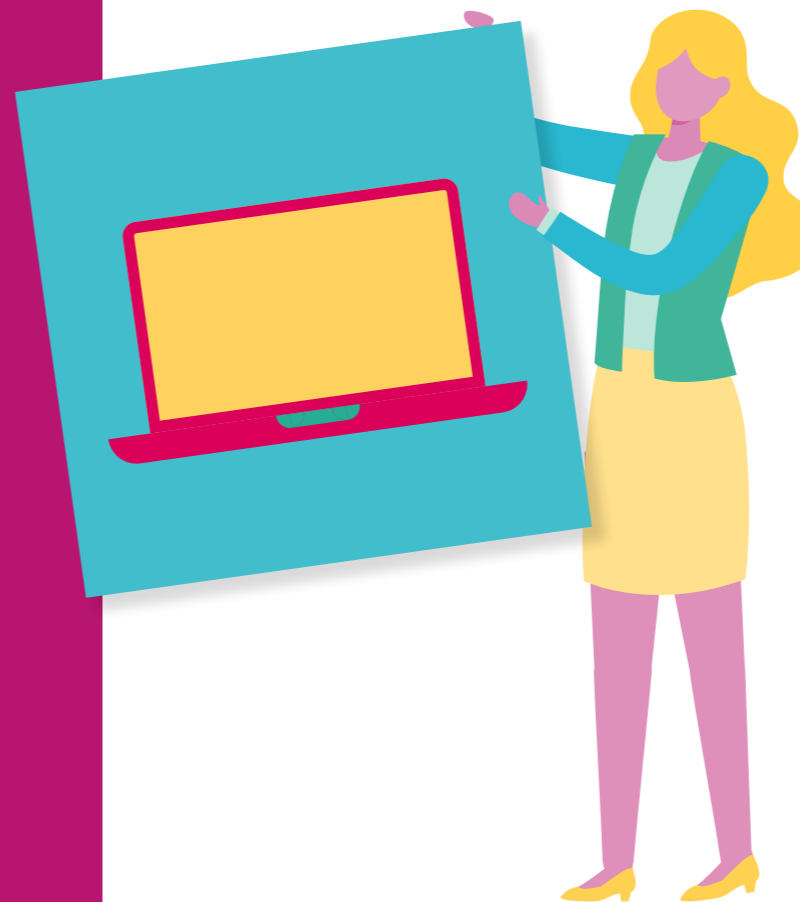
In 2020 bestond de OR uit vijf leden. Op basis van het aantal vaste medewerkers zou de OR uit zeven leden mogen bestaan maar de OR heeft ervoor gekozen om pas bij een nieuwe samenstelling naar het maximaal aantal leden te streven. Ook in 2020 is de ambtelijk secretaris vier uur per week actief geweest ter ondersteuning van zowel de OR als de bestuurder. Deze samenwerking wordt als zeer positief en nuttig ervaren en de OR zal dit in 2021 voortzetten.

De samenstelling van de OR zou idealiter een afspiegeling van de organisatie moeten zijn met leden uit zoveel mogelijk teams. In de huidige samenstelling zijn 'slechts' vier van de negen teams direct vertegenwoordigd. Tevens zijn deze leden allemaal in vaste dienst waardoor er geen directe vertegenwoordiging vanuit de inhuurmedewerkers is. De organisatie groeit echter door, mede door uitbreiding van de formatie als gevolg van de bestuursopdracht van najaar 2020. Ongeveer 1/3 van de medewerkers betreft inhuur en in de nieuwe OR samenstelling wil de OR plaatsmaken voor medewerkers met een tijdelijk contract. Tevens zal het aantal leden van de OR worden verhoogd naar zeven, zodat de OR nog beter contact kan houden met de diverse teams en medewerkers binnen de organisatie.

Er zijn en worden belangrijke stappen gezet om de organisatie verder te professionaliseren; de uitgesproken bestuursopdracht door het DB maakt dit mede noodzakelijk. De groei en professionalisering van de organisatie hebben er mede voor gezorgd dat ook de OR zich steeds verder professionaliseert. Ook voor 2020 heeft de OR een eigen werkplan opgesteld. Dit jaarlijks plan helpt om focus in activiteiten aan te brengen, als communicatiemiddel naar de achterban te dienen en om gedurende het jaar de voortgang op de verschillende dossiers te kunnen monitoren.

7.2 ONDERWERPEN VOOR DE ONDERNEMINGSRAAD IN 2020

In 2020 heeft de OR diverse belangrijke onderwerpen behandeld. Het was een jaar waarin de zoektocht naar een nieuwe secretaris-directeur in het voorjaar is afgerond. Per 1 april vervult Thea de Vries deze rol. Tegelijk ontwikkelt de organisatie zich verder en is eind van het jaar o.a. besloten om team Projecten, dat zowel qua management als span of control niet ideaal is georganiseerd, te herstructureren.



- Deelname aan selectiecommissie begeleiding huisvesting Vervoerregio vanaf 2023;
- Bespreken faciliteiten thuiswerken (o.a. vanwege COVID-19 maatregelen) en werkdruk.

Vanwege COVID-19 is het niet mogelijk geweest om in 2020 één of meerdere heidagen te organiseren.

7.3 SAMENSTELLING VAN DE ONDERNEMINGSRAAD

In 2020 bestond de OR uit een voorzitter, vice-voorzitter, drie leden en een ambtelijk secretaris. De ambtelijk secretaris, ondersteunt zowel de ondernemingsraad als de bestuurder.

In februari 2021 eindigt de zittingstermijn van de OR en conform het OR reglement treden alle leden dan automatisch af. In Q4 van 2020 is gestart met de voorbereiding van verkiezingen, conform het verkiezingsreglement dat eveneens eind 2020 door de OR is op- en vastgesteld.

Andere onderwerpen die in 2020 speelden:

- Negen overlegvergaderingen met de directie (vanwege COVID-19 grotendeels online);
- 13 instemmingen en/of adviezen uitgebracht over o.a. de volgende onderwerpen: Uitbreiding formatie, Deelname MRA traineepool, Herwaardering functies (als uitvloeisel van Reorganisatie traject), Strategische personeelsplanning (SPP), Stagebeleid;
- De doorontwikkeling van de organisatie blijvend monitoren, met daarbij aandacht voor visie, duidelijke doelstellingen en bijbehorende span of control teams;
- Frequent aangeschoven bij de verschillende teamoverleggen om voortgang OR te bespreken en feedback op te halen;
- Monitoring organisatieontwikkeling, samenwerking DT en teammanagers, jaarplan en aansturing van organisatie;
- Begin 2020 overleg met DB-lid Gerard Slegers (wethouder Zaanstad) belast met portefeuille personeelszaken binnen het DB;
- Deelname aan adviescommissie sollicitatieprocedure secretaris-directeur;
- Terugkoppeling voortgang en overlegvergadering gegeven bij verschillende regiohuishappen;
- Kiescommissie OR-verkiezingen ingesteld;

8. Vooruitblik 2021

2021 wordt een mooi en spannend jaar. Naast onze gewone projecten, krijgt het werk nieuwe accenten, door bijvoorbeeld de bestuursopdracht, de veranderende governance en ambities voor duurzaamheid.

Om als regio voorop te kunnen lopen door slimme en innovatieve keuzes te maken waardoor ons systeem compleet is toegerust op de behoefte van de reiziger, hebben we in 2021 vijf ambities:

- Innoverend de coronacrisis uit
- Een vervoersautoriteit met positie
- Vervoerregio als excellent opdrachtgever
- Zichtbaarheid als aanjager mobiliteit
- Succesvol in imagobepalende dossiers in 2021.

Om deze ambities waar te maken, zetten we in 2021 ook in op de verdere ontwikkeling van de ambtelijke organisatie van de Vervoerregio. Ook in het komende jaar blijven we adaptief op de organisatiestructuur inzetten. Daarbij stimuleren we vooral (ander) gedrag van mensen in en rondom de organisatie. Op alle niveaus: medewerkers, managers en bestuurders. In 2021 investeren we daarom vooral in communicatie, leiderschap en vaardigheden in lijn met de beweging naar een zelfbewuste vervoersautoriteit. Het gaat specifiek om de volgende ambities:

- Inspirerend leiderschap en effectieve aansturing van de organisatie
- Een proactieve en strategische manier van werken
- Politiek-bestuurlijk sensitief en professioneel samenwerken
- Professionaliseren 'risicobeheer en interne beheersing.

Deze ambities worden ondersteunt door de uitrol van een MD-traject onder management en directie. Het opleidingsprogramma 2021 besteedt (extra) aandacht aan de thema's opdrachtgeverschap, strategisch denken, bestuurlijke sensitiviteit en digitaal samenwerken. Een verdere professionaliseringsslag wordt bereikt door het toegankelijk maken van sturingsinformatie in een overzichtelijk 'mens-geld-werk' dashboard met KPI's. Organisatieontwikkeling wordt verder gefaciliteerd door



de organisatiebrede uitrol van SPPO en de verder voorbereiding van de inrichting van de organisatie in het Governance- traject. Binnen SPPO wordt op basis van de organisatiestrategie en ambitie benoemd hoe het gewenste personeelsbestand er kwalitatief en kwantitatief uitziet. Vervolgens wordt gekeken of deze kwantiteit en kwaliteit reeds in huis is en worden instrumenten ingezet om een verschil te overbruggen.

In 2021 zal verder worden gewerkt aan de transitie van taken en personeel vanuit MeT naar de Vervoerregio aansluitend bij het OV-governance traject. In het proces wordt stapsgewijs van grof naar fijn gewerkt om uiteindelijk tot een volledig uitgewerkt en besloten organisatieontwerp te komen bij de drie ontvangende partijen. De Vervoerregio wil zich hierbij ontwikkelen tot excellent opdrachtgever. Voor de organisatie zal dat zowel in kwantiteit als in kwaliteit gevolgen hebben. Immers; het organisatieontwerp zak mogelijk tot wijzigingen in de structuur leiden. Daarnaast wordt personeel opgeleid en nieuw aangetrokken.

Verder is huisvesting een belangrijk onderwerp op de agenda in 2021. Ook na COVID-19 zal naar verwachting meer thuisgewerkt worden. Wat het effect daarvan op de huisvesting is, wordt onderzocht en verder uitgewerkt. Ook de reiskostenregeling zal in 2021 (tijdelijk?) worden aangepast. HRM richt zich verder op het samenvoegen en aanvullen van het bestaande vitaliteits- & verzuimbeleid tot een compleet Arbobeleid inclusief een thuiswerkregeling.

Om digitaal samenwerken nog een stap verder te helpen worden in januari de Surface-pads uitgerold onder de medewerkers van de Vervoerregio. Beeldschermen en aanvullend apparatuur worden vanuit het arbobeleid geregeld. Daarnaast zal voor de zomer opnieuw een festival Digitaal georganiseerd waarin de digitale verdieping wordt gezocht en waarbij ook ruimte voor reuring is en waar ook gedragscomponenten (zoals digitale feedback) op het programma staan.

De arbodienstverlening wordt in 2021 opnieuw aanbesteed. Daarnaast wordt medewerkers een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) aangeboden. Dit gebeurt conform beleid eenmaal per vier jaar. In september wordt weer een Medewerkers-belevingsonderzoek (MBO) gehouden. Ook wil HRM in 2021 het beloningsbeleid evalueren en updaten. De organisatie zal een stap verder zetten richting Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen door aandacht voor diversiteit binnen het personeelsbestand en het verkrijgen van een certificaat op de CO2-prestatieladder.

“De vervoerregio wil zich ontwikkelen tot excellent opdrachtgever.”

