



Sociaal jaarverslag

Tabellen en grafieken 2013



voor goede zorg zorg je samen

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Methodiek	4
Bezetting	6
Dienstjaren	8
Leeftijdsopbouw	9
Maatschappelijk verantwoord ondernemen	10
Salaris	11
Verloop	12
Opleiding en ontwikkeling	14
Medezeggenschap	15
Verzuim	16
Ongewenst gedrag	18
Vervoer	19

Voorwoord

2013 was een mooi, maar ook bewogen jaar. Het is goed om te zien dat we als bedrijf gewaardeerd worden, door zowel onze klanten als onze medewerkers.

Afgelopen jaar steeg de medewerkerstevredenheid van een 6,7 (2012) naar een 7,4 (2013). Een score waar ik trots op ben! Tegelijkertijd toonde het onderzoek aan dat er op verschillende terreinen nog werk aan de winkel is, zoals het lager in de organisatie leggen van verantwoordelijkheden of de mogelijkheden om onze efficiency verder te verbeteren. Onderwerpen waar we ons bewust van zijn en in 2014 verder mee aan de slag gaan.

In 2013 hebben we ook onze schouders gezet onder het te hoge verzuim bij Coöperatie VGZ. Verzuim is geen aansprekend onderwerp, maar wanneer je je realiseert wat afwezigheid van medewerkers betekent voor bijvoorbeeld klanten of collega's ontstaat direct een gevoel van urgentie. Actie is noodzakelijk. Ook hier hebben we in 2013 fraaie resultaten geboekt. De afwezigheid van medewerkers door verzuim is gedaald van 5,3% in 2012 naar 4,4% in 2013. Doelstelling is om eind 2015 het verzuimcijfer terug te brengen naar 3,5%. Een mooi voorbeeld dat bewustzijn en aandacht kunnen zorgen voor een structurele verandering.

Coöperatie VGZ wil de zorg in Nederland kwalitatief goed, toegankelijk, maar ook betaalbaar houden. Dit is een verantwoordelijkheid van iedereen. De beheerskosten moeten komende jaren fors omlaag. In de laatste maanden van het jaar zijn we met vakorganisaties versobering van het secundaire arbeidsvoorwaardenpakket en een nieuw sociaal plan overeengekomen. Met deze nieuwe maatregelen zijn de arbeidsvoorwaarden nog steeds marktconform of soms zelf daarboven. Hoewel medewerkers moeten wennen aan deze maatregelen zijn ze zich ook bewust van de noodzaak dat iedereen moet bijdragen aan betaalbare zorg.

Al met al kijk ik met trots terug op 2013 en realiseer ik mij dat we een mooi bedrijf zijn, waar klanten centraal staan en waar medewerkers het verschil maken. Elke dag opnieuw! Het is mooi om je hiervan bewust te zijn.

Benno Siegert

HR Directeur Coöperatie VGZ



“Het is goed om te zien dat we als bedrijf gewaardeerd worden, door zowel onze klanten als onze medewerkers”

Coöperatie VGZ			Univé-VGZ-IZA-Trias		
	2013	2012	2011	2010	2009
Personeelsaantallen	2.884	2.629	3.631	3.818	4.027
Dienstjaren*	11,2	12,1	12,5	11,9	11,6
Personeelsverloop %	9,5	21,4	11,2	14,6	17,5
Ziekteverzuim %	4,4	5,3	4,6	4,6	5,1
Gemiddelde leeftijd	41,7	41,9	42,2	41,6	41,1

Dienstjaren * = gemiddeld in jaren; inclusief medewerkers tijdelijke werkzaamheden

Methodiek

Algemeen

De cijfers in dit verslag zijn exclusief stagiairs en uitzendkrachten, met uitzondering van de cijfers voor uitzendkrachten en totale bezetting. De cijfers in dit verslag zijn exclusief ingehuurde externen, met uitzondering van de cijfers voor ingehuurde externen en totale bezetting.

In dit verslag is gekozen voor de mannelijke vorm.

Waar gesproken wordt over medewerkers worden uiteraard ook medewerksters bedoeld.

Door het afronden van cijfers tot 1 decimaal achter de komma kunnen minimale afrondingsverschillen optreden.

Bezetting in fte

Het bezettingscijfer geeft inzicht in het aantal fte met een arbeidsovereenkomst op de peildatum 31 december. Een fte bestaat uit een volledige arbeidsplaats van 34 uur (tot en met functiegroep 10) of 36 uur (vanaf functiegroep 11).

Personeelsaantallen

Het cijfer personeelsaantallen geeft inzicht in het aantal medewerkers met een arbeidsovereenkomst op de peildatum 31 december.

Uitzendkrachten

Het cijfer uitzendkrachten geeft inzicht in het aantal personen en fte dat bij Coöperatie VGZ op de peildatum 30 juni en 31 december als uitzendkracht werkzaam is. Een fte voor een uitzendkracht is altijd op basis van 34 uur. De bezettingscijfers zijn gebaseerd op de gefactureerde uren.

Ingehuurde externen

Het cijfer ingehuurde externen geeft inzicht in het aantal personen en fte's dat bij Coöperatie VGZ op de peildatum 30 juni en 31 december als ingehuurde externe werkzaam is. Dit is exclusief fixed-price-afspraken. Een fte voor een ingehuurde externe is altijd op basis van 34 uur. De bezettingscijfers zijn gebaseerd op de gecontracteerde uren.

Totale bezetting

Het cijfer totale bezetting in aantallen en fte geeft inzicht in de totale capaciteit op 31 december.

Personeelsverloop

Berekeningswijze: het aantal beëindigde dienstverbanden in het verslagjaar gedeeld door het gemiddeld aantal medewerkers in het verslagjaar.

Vast = het totaal aantal medewerkers met een contract voor onbepaalde tijd.

Totaal = het totaal aantal medewerkers met een contract voor onbepaalde of bepaalde tijd.

Ziekteverzuim in procenten

Berekeningswijze: aantal ziekte-dagen gedeeld door het aantal kalenderdagen uitgedrukt in procenten.

De cijfers zijn weergegeven exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof en exclusief WAO/WIA.

Voor de berekening van kort en lang verzuim wordt zowel het afgesloten als het nog openstaande verzuim geteld.

Verzuimduur

Berekeningswijze: aantal verzuimde kalenderdagen gedeeld door het aantal ziekmeldingen.

De verzuimduur is exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof en exclusief WAO/WIA.

Verzuimfrequentie

Berekeningswijze: aantal ziekmeldingen gedeeld door het gemiddeld aantal medewerkers per 31 december van het verslagjaar.

Opleidings- en trainingskosten

Het cijfer opleidings- en trainingskosten geeft inzicht in de kosten die in het verslagjaar zijn uitgegeven aan trainingen en opleidingen. Dit cijfer is exclusief interne opleidingen en studiereizen en betreft alleen externe (out of pocket) kosten.

Bezetting

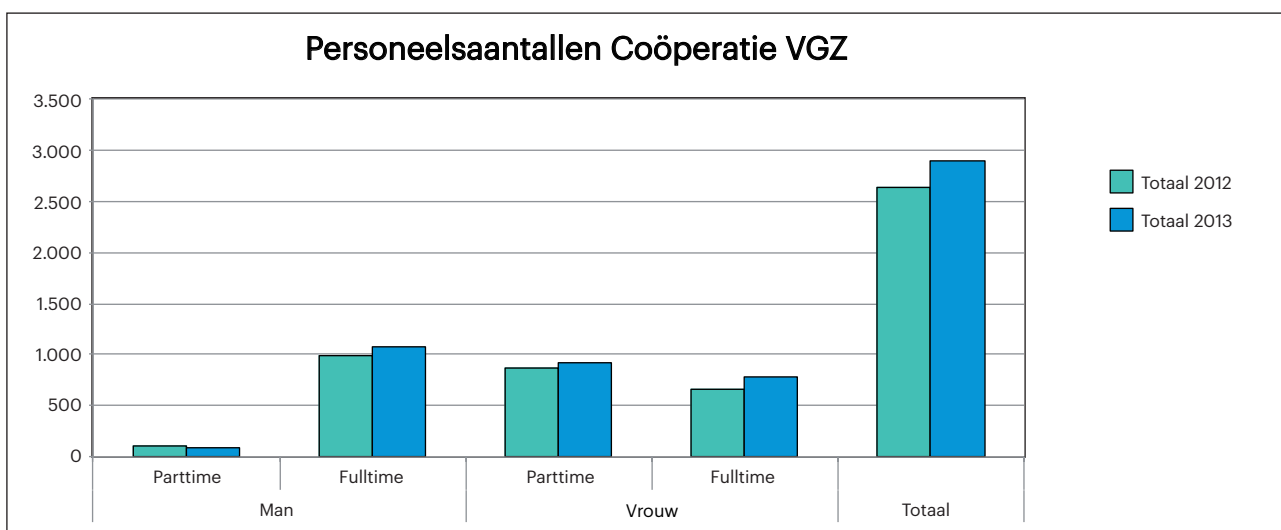
Het aantal medewerkers is ten opzichte van 2012 met 255 gegroeid tot 2.884 (2012: 2.728). Deze stijging wordt bijna in zijn geheel veroorzaakt door de integratie van 234 medewerkers van het call center ACC Heerlen in Coöperatie VGZ op 1 april 2013.

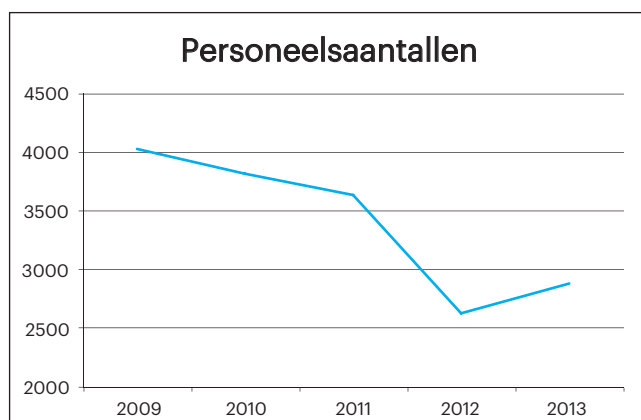
Ook de flexibele schil is in 2013 licht gegroeid. Het aantal medewerkers met een contract voor bepaalde tijd en het aantal uitzendkrachten is licht gestegen. Daarentegen is het aantal ingehuurd externen afgenomen met een sterke daling aan het eind van het jaar. De stijging van het aantal uitzendkrachten per 31 december ten opzichte van 30 juni is grotendeels verklaarbaar door de jaarlijkse zorgpiek aan het eind van het jaar. Met name binnen de divisie Klantenservice en Operatie was hier tijdelijk extra capaciteit nodig.

Bezetting in fte per 31 december	Bepaalde tijd	Onbepaalde tijd	Totaal
Raad van Bestuur		3,0	3,0
Commercie	37,8	177,7	215,5
Klantenservice en Operatie	146,5	840,1	986,6
Staven	67,9	302,3	370,2
Informatievoorziening	82,0	569,8	651,8
Zorg	98,3	402,7	501,0
TOTAAL 2013	432,5	2.295,5	2.728,0
TOTAAL 2012			2.449,8

Personeelsaantallen per 31 december	Man		Vrouw		Totaal
	Parttime	Fulltime	Parttime	Fulltime	
Raad van Bestuur		3			3
Commercie	2	78	57	85	222
Klantenservice en Operatie	39	247	541	293	1.120
Staven	6	170	71	124	371
Informatievoorziening	35	420	59	116	630
Zorg	8	165	194	171	538
TOTAAL 2013	90	1.083	922	789	2.884
TOTAAL 2012	101	994	874	660	2.629

Personeelsaantallen Coöperatie VGZ





Uitzendkrachten	30 juni		31 december	
	Aantallen	Fte	Aantallen	Fte
Raad van Bestuur	0	0,0	0	0,0
Commercie	2	1,5	1	0,7
Klantenservice en Operatie	313	257,6	429	375,0
Staven	11	8,1	13	7,1
Informatievoorziening	5	3,2	4	3,2
Zorg	29	23,1	58	41,4
TOTAAL 2013	360	293,5	505	427,3

Ingehuurde externen	30 juni		31 december	
	Aantallen	Fte	Aantallen	Fte
Raad van Bestuur	1	1,2	1	1,2
Commercie	9	7,2	2	1,9
Klantenservice en Operatie	21	20,5	13	13,2
Staven	12	11,8	8	8,2
Informatievoorziening	228	234,2	103	106,7
Zorg	18	17,4	10	9,2
TOTAAL 2013	289	292,3	137	140,3

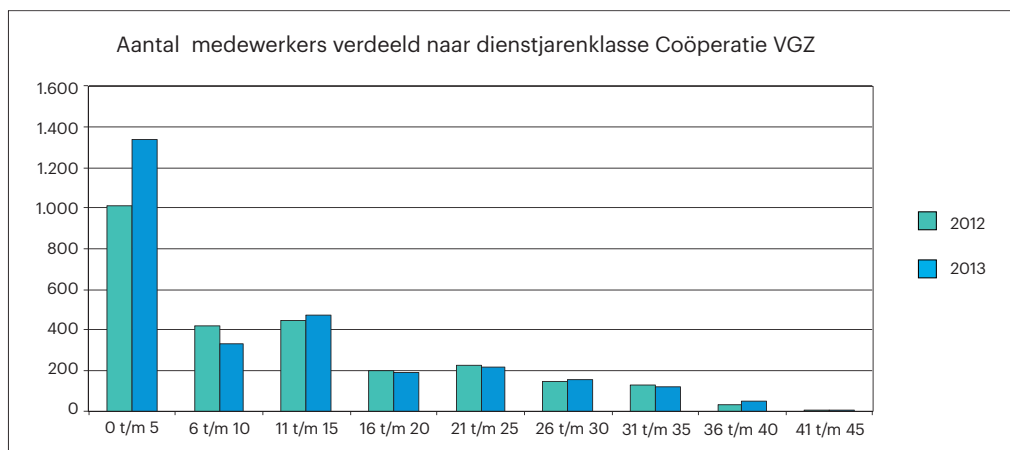
Totale bezetting per 31 december	Aantallen	Fte
Raad van Bestuur	4	4,2
Commercie	225	218,0
Klantenservice en Operatie	1.562	1.374,8
Staven	392	385,5
Informatievoorziening	737	761,6
Zorg	606	551,7
TOTAAL 2013	3.526	3.295,7

Dienstjaren

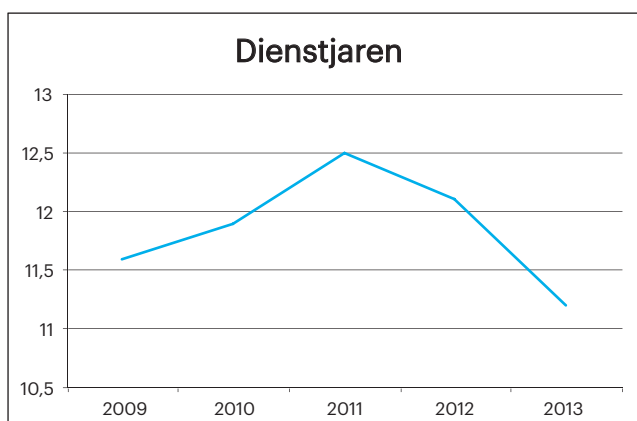
Het gemiddeld aantal dienstjaren laat vanaf 11 dienstjaren weinig fluctuaties zien. De personeelsmobiliteit is terug te vinden in de categorie 0 tot en met 5 dienstjaren en – in iets mindere mate 6 tot en met 10 dienstjaren.

Dit laatste is wel markant, omdat in deze laatste groep geen sprake is van tijdelijke dienstverbanden.

Aantallen medewerkers verdeeld naar dienstjarenklasse	2012	2013
0 t/m 5	1.015	1.340
6 t/m 10	418	334
11 t/m 15	444	476
16 t/m 20	204	194
21 t/m 25	227	213
26 t/m 30	149	152
31 t/m 35	131	122
36 t/m 40	36	47
41 t/m 45	5	6
TOTAAL	2.629	2.884



Gemiddeld aantal dienstjaren	2012	2013
	12,1	11,2

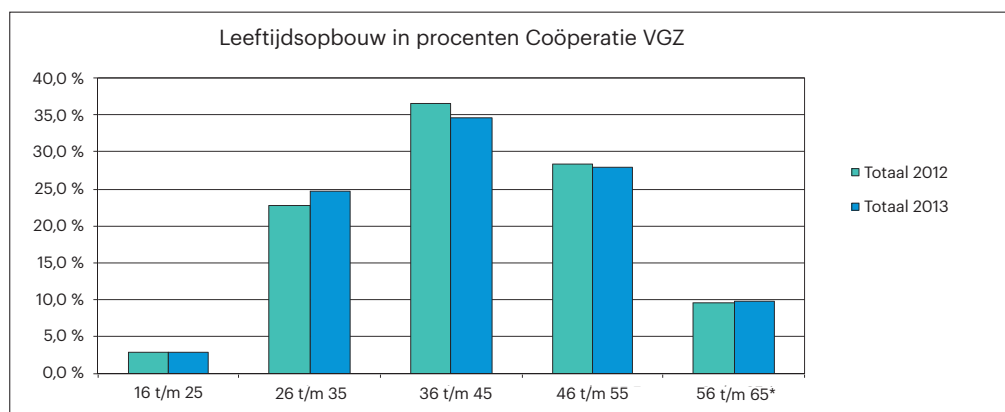


Leeftijdsopbouw

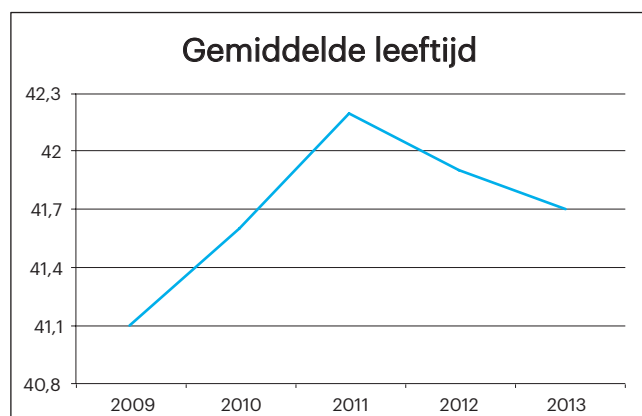
De gemiddelde leeftijd van de medewerkers ligt al enkele jaren redelijk constant tussen de 41 en 42 jaar. Coöperatie VGZ heeft een speciaal programma voor jonge, hoog opgeleide collega's: het Netwerk Young Professionals. Dit is een informeel platform voor én door ambitieuze, jonge professionals binnen Coöperatie VGZ, die verder willen kijken dan de grenzen van hun eigen bedrijfsonderdeel. Daarnaast is de Coöperatie VGZ gestart met een traineeprogramma, waaraan zowel interne als externe Young Professionals kunnen deelnemen. Het programma biedt hen de kans om via diverse ervaringsplaatsen de organisatie breed te leren kennen. In 2013 hebben 13 trainees deelgenomen.

Leeftijdsopbouw in procenten	2012			2013		
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
16 t/m 25	2,7%	2,9%	2,8%	2,4%	3,4%	3,0%
26 t/m 35	21,9%	23,3%	22,7%	24,5%	24,8%	24,7%
36 t/m 45	32,6%	39,4%	36,6%	32,6%	36,1%	34,6%
46 t/m 55	30,1%	27,1%	28,3%	27,5%	28,2%	27,9%
56 t/m 65 *	12,6%	7,4%	9,6%	13,0%	7,5%	9,7%
TOTAAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%

* inclusief 4 medewerkers ouder dan 65 jaar



Gemiddelde leeftijd	2012	2013
	41,9	41,7



Maatschappelijk verantwoord ondernemen

In 2013 heeft Coöperatie VGZ haar maatschappelijke focus primair gericht op de informele zorgsector; een omgeving die steeds verandert en veel behoefte heeft aan concrete ondersteuning.

Met elf vrijwilligersprojecten voor medewerkers in en rond de VGZ-kantoren zijn bijna 500 mensen uit verschillende zorgdoelgroepen direct bereikt. Ruim 200 medewerkers, directieleden en maatschappelijke stagiairs hebben zich met plezier ingezet voor anderen; variërend van uitjes voor bewoners van zorginstellingen tot een beautydag voor volwassenen met een beperking.

Mantelzorg is een zeer actueel thema in de samenleving en al jaren een speciaal aandachtsgebied voor Coöperatie VGZ. Rondom de landelijke Dag van de Mantelzorg op 10 november is een reeks activiteiten ontplooid voor medewerkers, klanten en de bredere samenleving in algemeenheid. Speciale diensten zijn gelanceerd of uitgebouwd, zoals de Mantelzorgadvieslijn en de Mantelzorgpas; een noodopvangsysteem voor plotselinge uitval van een mantelzorger. Ter verduidelijking en promotie van het thema 'werk en mantelzorg' en de zorgverlofregelingen voor mantelzorgers binnen Coöperatie VGZ is intern een film gemaakt over één van onze collega-mantelzorgers. Deze film is uitgebreid getoond.

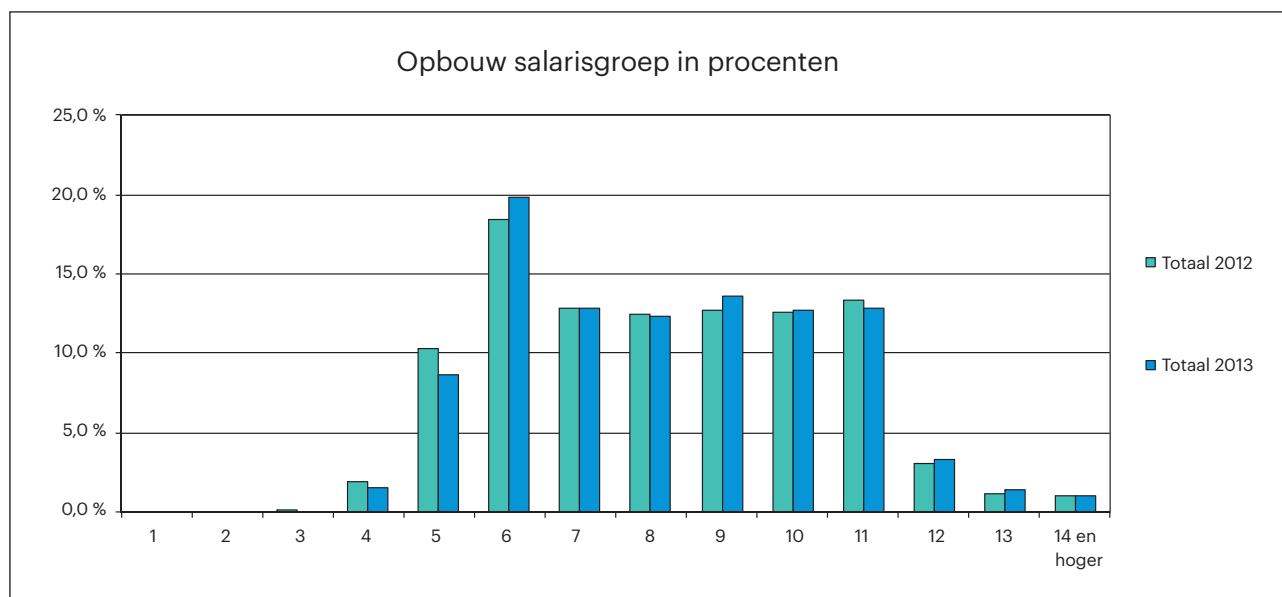
Om meer aandacht te vragen voor het thema 'werk en mantelzorg' zijn ook bijeenkomsten georganiseerd voor onze zakelijke klanten. Leidinggevend van overheden hebben hier geleerd mantelzorg op het werk bespreekbaar te maken en hoe ze hun medewerkers hierin kunnen ondersteunen. Dit thema stond ook centraal bij maatschappelijke bijeenkomsten en het politieke debat dat Coöperatie VGZ in 2013 samen met CNV Dienstenbond, de Stichting Werk en Mantelzorg en MEZZO organiseerde. Met landelijke politici, werkgevers en medewerkers zijn via workshops en in een debat de behoeften van de stakeholders in kaart gebracht. Deze bijeenkomsten hebben ertoe bijgedragen langdurige zorg hoog op de politieke agenda te krijgen.



Salaris

Opvallend is dat ondanks de integratie van 234 medewerkers van het callcenter ACC Heerlen en tijdelijke uitbreiding van de bezetting als gevolg van het project PGB Huisbezoeken met 40 medewerkers, de procentuele omvang van de salariscategorieën 6 tot en met 8 in 2013 nauwelijks is toegenomen. Dat betekent dat de uitstroom voor een belangrijk deel in deze functiegroepen heeft plaatsgevonden. Verder valt op dat er een lichte verschuiving heeft plaatsgevonden naar hogere salarisschalen. Bij mannen is deze tendens duidelijker zichtbaar dan bij vrouwen.

Opbouw salarisgroep in procenten	2012			2013		
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
1	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3	0,0%	0,2%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
4	1,8%	2,0%	1,9%	1,2%	1,7%	1,5%
5	4,3%	14,6%	10,3%	3,9%	12,0%	8,7%
6	9,1%	25,1%	18,4%	8,9%	27,2%	19,8%
7	8,2%	16,2%	12,9%	8,1%	16,1%	12,8%
8	14,5%	11,0%	12,4%	15,4%	10,1%	12,3%
9	14,5%	11,4%	12,7%	15,3%	12,6%	13,7%
10	19,5%	7,6%	12,6%	20,2%	7,5%	12,7%
11	18,6%	9,6%	13,4%	16,8%	10,1%	12,8%
12	5,8%	1,2%	3,1%	5,8%	1,6%	3,3%
13	1,8%	0,7%	1,2%	2,5%	0,7%	1,4%
14 en hoger	1,7%	0,5%	1,0%	2,0%	0,5%	1,1%
TOTAAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%



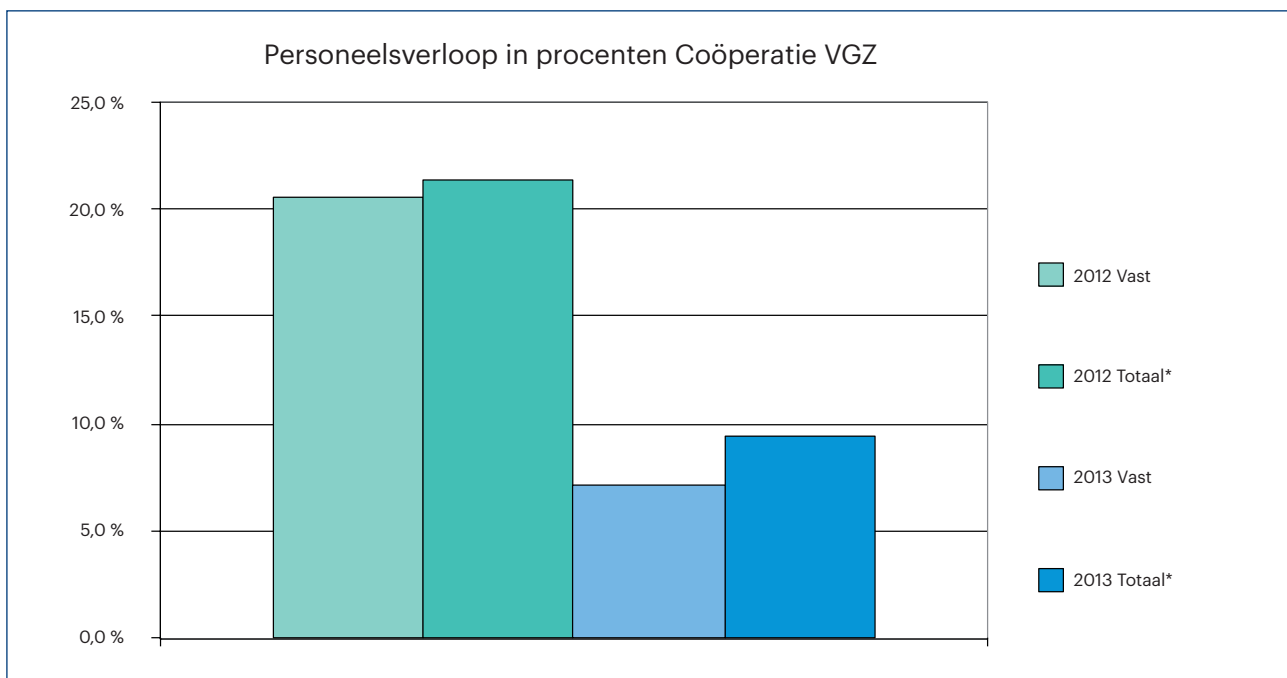
Verloop

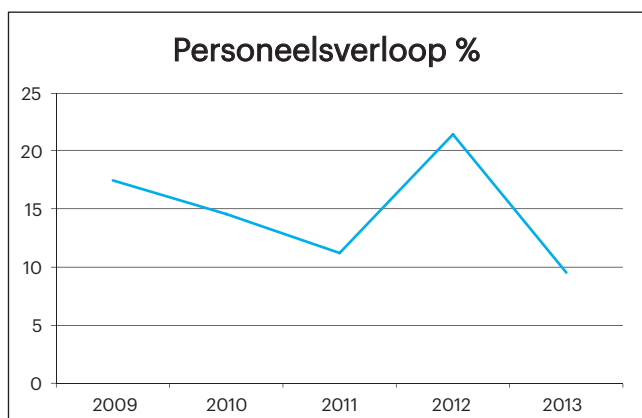
In 2013 is een opvallend grote groep nieuwe medewerkers ingestroomd. Deze groei wordt voor een belangrijk deel veroorzaakt door de integratie van de 234 medewerkers van het ACC Heerlen. Zonder deze integratie meegerekend, zijn instroom en uitstroom in 2013 vrijwel gelijk aan elkaar. Ten opzichte van 2012 is het verloopcijfer genormaliseerd. Met 9,5% is het verloop in 2013 het laagste verloopcijfer van de afgelopen vijf jaar.

Coöperatie VGZ streeft naar een goed werkgeversimago én het daadwerkelijk aantrekken van de beste medewerkers. In de eerste helft van 2013 heeft Coöperatie VGZ een nieuwe recruitmentsite gelanceerd, www.werkenbijvgz.nl. Online beter zichtbaar zijn draagt bij aan een sterker werkgeversmerk. Bovendien is een nieuwe arbeidsmarktpropositie ontwikkeld met als payoff 'Nederland van zorg verzekerd, jouw werk'. In 2014 gaat Coöperatie VGZ eigen medewerkers inzetten als ambassadeurs voor het werkgeversmerk Coöperatie VGZ.

Personeelsverloop in procenten	2012		2013	
	Vast	Totaal*	Vast	Totaal*
TOTAAL	20,5%	21,4%	7,1%	9,5%

*Totaal=tijdelijk en vast.





Specificatie uit dienst in aantallen	2012		2013	
	Vast	Totaal*	Vast	Totaal*
Pensioen	7	7	5	5
VUT	12	12	17	17
Overlijden	3	3	3	3
WAO/WIA	5	5	2	2
Eigen verzoek	191	223	42	60
Verzoek werkgever	270	327	99	174
TOTAAL	488	577	168	261

*Totaal=tijdelijk en vast.

Personeelsverloop in aantallen	2012		2013	
	In dienst	Uit dienst	In dienst	Uit dienst
	436	577	527	261



Opleiding en ontwikkeling

Goed presterende, vakbekwame en betrokken medewerkers zijn van cruciaal belang voor Coöperatie VGZ om de organisatiedoelen te behalen. Coöperatie VGZ hecht veel waarde aan de ontwikkeling van zowel haar leidinggevenden als medewerkers en ondersteunt deze ontwikkeling door middel van specifieke programma's en een relatief hoog opleidingsbudget dat meer dan marktconform is. Als werkgever stimuleert en ondersteunt Coöperatie VGZ medewerkers om zelf de regie te voeren op hun persoonlijke ontwikkeling.

Iedere medewerker wordt jaarlijks beoordeeld op de voor zijn functie belangrijke competenties. De ontwikkeling van die competenties is de basis voor deskundigheidsbevordering, vakbekwaamheid en duurzame inzetbaarheid. In 2013 heeft iedere divisie een ontwikkelplan opgesteld, waarin de strategische doelstellingen van de organisatie alsook de vakbekwaamheidseisen vanuit de wet- en regelgeving zijn vertaald naar collectieve- en individuele ontwikkelbehoeften.

In 2013 heeft Coöperatie VGZ geïnvesteerd in managementontwikkeling, gewerkt aan de leiderschapsmissie en de ontwikkeling van managers rond gedragsaspecten.

In 2013 hebben collega's de kans gekregen om de opleiding in het kader van Wet financieel toezicht te halen of via permanente educatie bij te werken. Vanaf 2014 is een nieuw vakbekwaamheidsbouwwerk beschikbaar en zijn de regels voor het halen van een diploma voor klantadviseurs aangescherpt en inhoudelijk verzwaard.

Opleidings- en trainingskosten	2013	
	Gemiddeld per medewerker	Totaal
TOTAAL	€ 1.833	€ 5.287.290

De bedragen zijn afgerond.

Medezeggenschap

De Ondernemingsraad (OR) van Coöperatie VGZ heeft zich in 2013 vooral gericht op de thema's 'het hanteren van de menselijke maat', 'de ketensamenwerking' en 'de relatie met zowel de achterban als de bestuurder'.

In totaal heeft de OR 21 advies- en instemmingsaanvragen behandeld. De OR is tevreden over de in 2013 verder verbeterde communicatie en onderlinge samenwerking met de bestuurder. Enkele belangrijke onderwerpen in 2013 waren:

De integratie van ACC Heerlen

Per 1 april 2013 is ACC Heerlen geïntegreerd in Coöperatie VGZ. Mede door de goede voorbereiding door beide ondernemingsraden is de integratie vlot en soepel verlopen.

De verruiming van de werktijden bij klantcontacten

Coöperatie VGZ heeft in 2013 gekozen voor een andere manier van roosteren en een verruiming van de arbeidstijden voor de afdeling Klantcontacten. De OR en de betrokken medewerkers zijn vroegtijdig in verschillende informatiesessies meegenomen in de denklijnen van Coöperatie VGZ. De OR heeft ingestemd met de nieuwe roostersystematiek. In de vorm van een klankbordgroep heeft de OR regelmatig overleg over de werking, voortgang en eventuele aanpassingen van het systeem.

Verzuim

In 2013 zijn met de bestuurder afspraken gemaakt over het omgaan met verzuim. De belangrijkste afspraak op dit gebied is dat verzuim geen criterium is in de jaarlijkse beoordeling. Niet het verzuim is onderwerp van gesprek, maar de wijze waarop de medewerker hiermee omgaat staat centraal.

Communicatie

Voor de OR is de communicatie met zijn achterban cruciaal. Zo heeft de OR in 2013 zeven nieuwsbrieven uitgebracht. Daarnaast is de achterban via gesprekken geraadpleegd. Ook is de OR-pagina op VGZnet voorzien van een nieuw gezicht en uitgebreid met informatie over en door de OR.



Verzuim

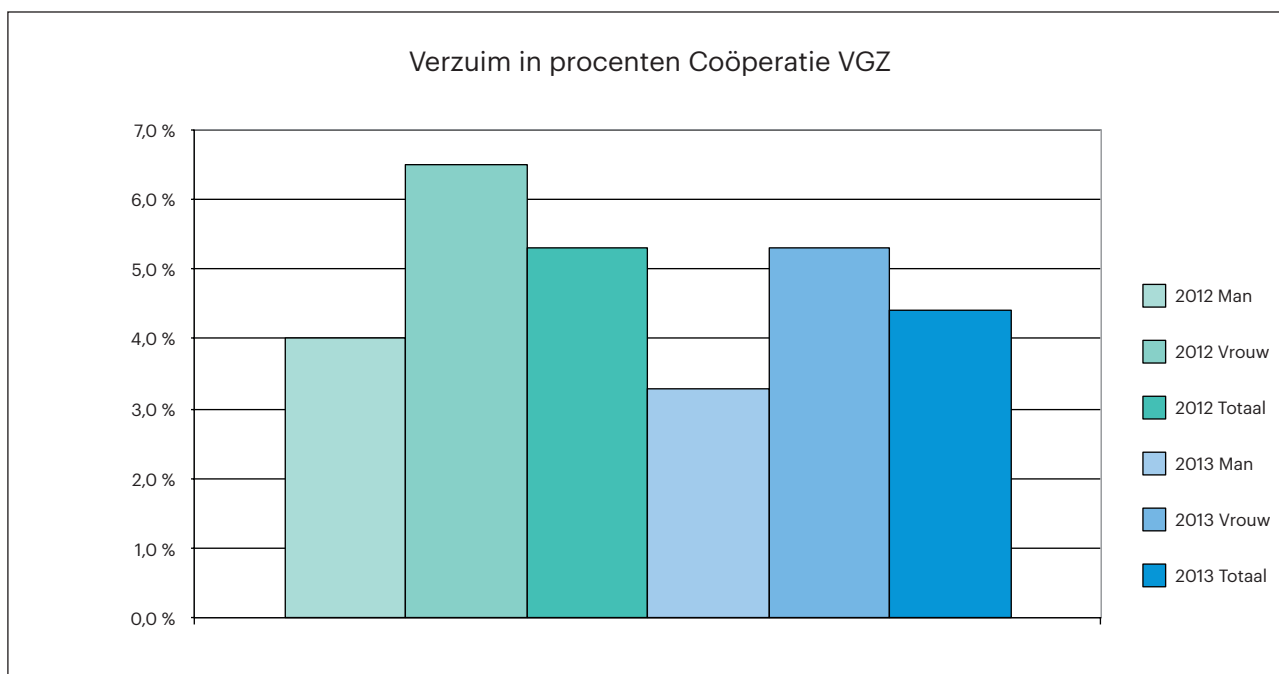
Het verzuimcijfer is in 2013 flink gedaald ten opzichte van 2012. Met een verzuimpercentage van 4,4% werd zelfs het laagste verzuimcijfer bereikt in de laatste vijf jaren. In Nederland is het verzuimpercentage in de afgelopen jaren rond de 4% geweest. Doelstelling voor de komende jaren is dan ook een verdere daling van het verzuimcijfer te realiseren. Eind 2015 streeft Coöperatie VGZ naar een verzuimcijfer van 3,5%.

De VGZ-medewerker was in 2013 gemiddeld 16,2 kalenderdagen ziek per melding. De frequentie (het aantal keren dat medewerkers zich ziek meldden) was met 0,9 gelijk aan 2012. Ruim 42% (1.199 medewerkers) heeft zich in 2013 niet ziek gemeld.

Omdat leidinggevenden een belangrijke rol spelen bij het beheersbaar houden van verzuim is het volledige management in 2013 weer getraind. Tijdens deze training was er specifieke aandacht voor de gedragsmatige aspecten van verzuim en de samenwerking tussen de leidinggevende en de bedrijfsarts. Met ingang van 1 april 2013 werkt Coöperatie VGZ op dit gebied samen met HumanCapitalCare.

Verzuim in procenten*	2012			2013		
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
TOTAAL	4,0%	6,5%	5,3%	3,3%	5,3%	4,4%

*exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof en exclusief WAO/WIA.



Verzuim in procenten naar duur*	2013
Kort verzuim (<= 7 dagen)	0,7%
Lang verzuim (>= 8 dagen)	3,6%

*exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof en exclusief WAO/WIA.

Verzuim in kalenderdagen per ziekmelding*	2012			2013		
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
TOTAAL	19,2	20,1	19,8	15,3	16,7	16,2

*exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof en exclusief WAO/WIA.

Verzuimfrequentie per medewerker*	2012			2013		
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
TOTAAL	0,8	1,0	0,9	0,8	1,0	0,9

*exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof en exclusief WAO/WIA.

Het aantal WGA-gerechtigden*	2013		
	WAO	WGA	Totaal
TOTAAL	11	7	18

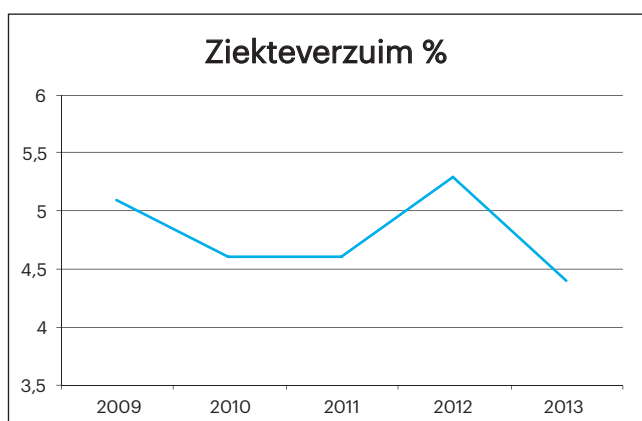
*Peildatum is 31-12-2013

Ziekteverzuim	2012			2013		
	Kalender-dagen	Verzuimde dagen	Percentage*	Kalender-dagen	Verzuimde dagen	Percentage*
		904.888,44	48.369,90	5,3%	974.135,75	42.476,50

*Bij de berekening van dit cijfer is geen rekening gehouden met gedeeltelijk hersteld.

Aantal medewerkers zonder verzuim*	2013		
	M	V	Totaal
TOTAAL	549	650	1199

*exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof en exclusief WAO/WIA



Ongewenst gedrag

Binnen Coöperatie VGZ zijn vijf medewerkers actief als vertrouwenspersoon en is er één externe vertrouwenspersoon. Daarnaast is er een Commissie Ongewenst Gedrag, die drie leden en drie reserveleden kent. Alle leden hebben in 2013 een cursus of herhalingscursus gevolgd voor de rol van vertrouwenspersoon of als lid van de klachtencommissie op het gebied van ongewenst gedrag.

De vertrouwenspersonen hebben in 2013 29 meldingen van ongewenst gedrag ontvangen. Daarvan zijn twintig meldingen gekwalificeerd als ongewenst gedrag. Van alle vormen van ongewenst gedrag komen seksuele intimidatie en agressie of geweld niet of nauwelijks voor. Wel zijn er enkele meldingen van discriminatie of pesten gedaan. De meeste meldingen betroffen algemene vormen van intimidatie. In de meeste gevallen is ondersteuning van de medewerker voldoende geweest. In enkele gevallen is er doorverwezen naar hulpverleners. Er is één melding geweest die geleid heeft tot een formele klacht. Voor de medewerker is dit een ingrijpend traject.

De Commissie Ongewenst Gedrag heeft deze formele klacht in behandeling genomen en binnen de gestelde termijn behandeld. De leden van de commissie zijn bijgestaan door externe deskundigen. Op basis van hoor en wederhoor is de klacht gegrond verklaard en is er advies uitgebracht naar de Raad van Bestuur. Deze heeft het advies overgenomen.

Uit evaluatie blijkt dat er erg zorgvuldig is gehandeld in het proces van begeleiding en behandeling van de formele klacht door zowel de vertrouwenspersonen als de leden van de Commissie Ongewenst Gedrag.



Vervoer

In 2013 is het gebruik van het openbaar vervoer door VGZ-medewerkers relatief gelijk gebleven. Veel medewerkers maken gebruik van de mogelijkheid om deels met het openbaar vervoer en deels met eigen vervoer tussen woning en werk te reizen. Het aantal auto's van de zaak is iets gedaald. Relatief gezien blijft deze vervoersvariant 5% van alle reisbewegingen uitmaken. Coöperatie VGZ kent een duurdere verstrekking toe aan medewerkers die met het openbaar vervoer reizen en kent een beperktere vergoeding voor medewerkers die met eigen vervoer reizen. Hiermee stimuleert Coöperatie VGZ het openbaar vervoer en draagt zij bij aan een groen vervoersbeleid.

In 2013 is samen met vakorganisaties gekeken naar mogelijkheden om het huidige vervoersbeleid te moderniseren en te gaan werken met een persoonlijk vervoersbudget per medewerker. In 2014 wordt dit voornemen verder onderzocht en mogelijk geëffectueerd.

Medewerkers en vervoer	2013	
	%	Aantal
Openbaar vervoer	35%	1.329
Vergoeding woon-werkverkeer	60%	2.247
Auto's van de zaak	5%	175
TOTAAL	100%	3.751*

* Vanwege de mogelijkheid tot gebruik van meerdere reisvormen door een medewerker is het totaal hoger dan de bezetting. Het percentage is gerelateerd aan het totaal aan vervoersvormen.

Medewerkers en vervoer	2012	
	%	Aantal
Abonnementen trein	34%	1245
Abonnementen bus	2%	82
Carpooling	1%	22
Vergoeding woon-werkverkeer	55%	1.982
Auto's van de zaak	5%	199
Geen vergoeding i.v.m. kleine reisafstand	3%	92
TOTAAL	100%	3.622*

* Vanwege de mogelijkheid tot gebruik van meerdere reisvormen door een medewerker is het totaal hoger dan de bezetting.

