



Sociaal jaarverslag 2014



voor goede zorg zorg je samen

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Methodiek	4
Bezetting	6
Dienstjaren	8
Leeftijdsopbouw	9
Maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO)	10
Salaris	12
Verloop	13
Leren en ontwikkelen	14
Medezeggenschap	15
Verzuim	16
Ongewenst gedrag	18
Vervoer	19

Voorwoord

‘Ontwikkeling’ is het woord dat voor 2014 goed past bij Coöperatie VGZ als werkgever. In 2014 hebben we veel tijd en energie besteed aan het verhogen van de kwaliteit van onze dienstverlening en een daling van de kosten. Dit alles om continu te verbeteren en onze klanten echt te helpen. Ontwikkeling van medewerkers en de ontwikkeling van Coöperatie VGZ als organisatie zijn hierin belangrijk.

Het verder verbeteren van onze kwaliteit en laten dalen van onze kosten, zoals verwoord in ons Meerjarenplan, resulteerde in 2014 in een forse groei van het aantal bedrijfsonderdelen dat werkt volgens de VGZ Werkwijze, een op Lean gebaseerde methode. Ook hebben veel divisies en afdelingen organisatieveranderingen doorgemaakt die leidden tot ruim twintig adviesaanvragen en instemmingsverzoeken bij de OR. Al deze aanvragen en verzoeken zijn in goed overleg met de OR en met goed gevolg afgerond. Een resultaat waar ik trots op ben.

Voor managers en medewerkers zijn in 2014 diverse opleidingsprogramma’s gestart. Eén programma licht ik er graag uit: Authentiek Leiderschap. De investeringen in de groei en ontwikkeling van medewerkers en managers dankzij een ruim aanbod aan opleidingen en trainingen zagen we nog niet altijd voldoende terug in het gedrag van managers en medewerkers. We stelden onszelf de kritische vraag waarom dit zo was en vonden het antwoord in het programma Authentiek Leiderschap. Inmiddels zijn de eerste resultaten van Authentiek Leiderschap zichtbaar. In het medewerkeronderzoek 2014 zien we dat de scores op de bedrijfswaarden hoger zijn nadat het management heeft deelgenomen aan het programma.

In het kader van het verhogen van de kwaliteit en daling van de kosten heeft Coöperatie VGZ de aanpak van het verzuim ook in 2014 voortgezet. Het resultaat is een verdere daling van het verzuim tot 3,8% op jaarbasis (ruim onder de doelstelling van 4,2%) en een meldingsfrequentie van 0,8. Deze daling levert een belangrijke bijdrage aan de productiviteit en motivatie van onze teams en daarmee service aan onze klanten.

Tot slot: ook in 2015 zullen we als werkgever op verschillende terreinen vorm en inhoud geven aan het ontwikkelen van onze medewerkers en onze organisatie. We hebben hierin een belangrijke verantwoordelijkheid. Onze medewerkers maken immers het verschil voor onze klanten. Elke dag opnieuw!



“Onze medewerkers maken het verschil voor onze klanten. Elke dag opnieuw!”

Benno Siegert
HR directeur Coöperatie VGZ

Methodiek

	Coöperatie VGZ			Univé-VGZ-IZA-Trias	
	2014	2013	2012	2011	2010
Personeelsaantallen	2.741	2.884	2.629	3.631	3.818
Dienstjaren*	11,7	11,2	12,1	12,5	11,9
Personeelsverloop %	9,3	9,5	21,4	11,2	14,6
Ziekteverzuim %	3,8	4,4	5,3	4,6	4,6
Gemiddelde leeftijd	42,5	41,7	41,9	42,2	41,6

Dienstjaren * = gemiddeld in jaren; inclusief medewerkers tijdelijke werkzaamheden

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 2014. 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 peildata 30 juni en 31 december 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 dat bij Coöperatie VGZ op de peildata 30 juni en 31 december 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 ziektedagen 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.

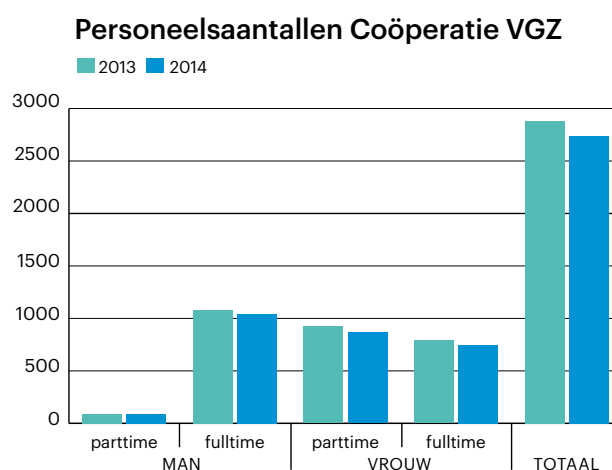
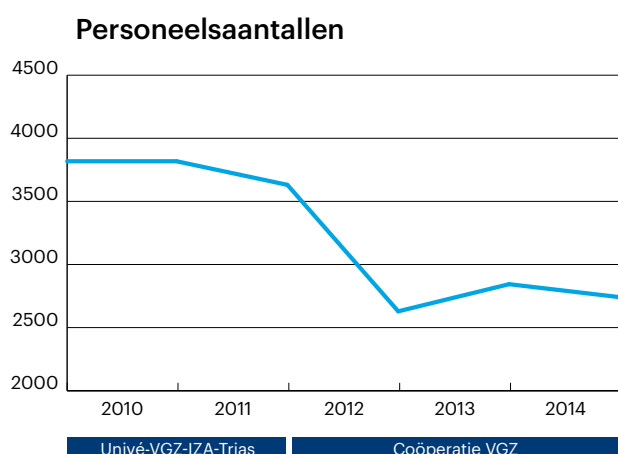
Bezetting

Het aantal medewerkers op contractbasis is met 128 fte afgenomen van 2.728 fte in 2013 naar 2.599,5 fte in 2014. Als de flex-krachten die niet op contractbasis werken hierbij worden opgeteld is de bezetting afgenomen van 3.296 fte in 2013 naar 3.179 fte in 2014.

Ook de flexibele schil is afgenomen; van 30% van de totale bezetting eind 2013 naar 28% eind 2014. Een beperkt aantal mannen (8%) werkt parttime; bij de vrouwen is dit de meerderheid, 54%. Van de medewerkers is 59% vrouw.

Bezetting in fte per 31 december	Bepaalde tijd	Onbepaalde tijd	Totaal
Raad van Bestuur	0,0	2,9	2,9
Commercie	19,1	169,9	188,9
Klantenservice en Operatie	79,4	848,0	927,4
Staven	63,9	278,8	342,7
Informatievoorziening	66,6	559,3	625,8
Zorg	74,5	437,3	511,8
TOTAAL 2014	303,4	2.296,1	2.599,5
TOTAAL 2013	432,5	2.295,5	2.728,0

Personeelsaantallen per 31 december	Man		Vrouw		Totaal
	Parttime	Fulltime	Parttime	Fulltime	
Raad van Bestuur	1	2	0	0	3
Commercie	2	70	48	74	194
Klantenservice en Operatie	35	238	518	261	1.052
Staven	8	157	58	119	342
Informatievoorziening	33	406	58	108	605
Zorg	9	171	183	182	545
TOTAAL 2014	88	1.044	865	744	2.741
TOTAAL 2013	90	1.083	922	789	2.884



Uitzendkrachten	30 juni		31 december	
	Aantallen	Fte	Aantallen	Fte
Raad van Bestuur	0	0,0	0	0,0
Commercie	0	0,0	2	1,7
Klantenservice en Operatie	329	235,7	437	370,2
Staven	9	5,7	6	3,7
Informatievoorziening	2	1,4	1	0,4
Zorg	49	36,6	78	61,6
TOTAAL 2014	389	279,4	524	437,6
TOTAAL 2013	360	293,5	505	427,3

Ingehuurde externen	30 juni		31 december	
	Aantallen	Fte	Aantallen	Fte
Raad van Bestuur	0	0,0	0	0,0
Commercie	0	0,0	8	7,6
Klantenservice en Operatie	5	4,0	11	9,6
Staven	3	3,3	5	4,8
Informatievoorziening	105	110,6	102	105,8
Zorg	20	17,4	15	14,1
TOTAAL 2014	133	135,3	141	141,9
TOTAAL 2013	289	292,3	137	140,3

Totale bezetting per 31 december	Aantallen	Fte
Raad van Bestuur	3	2,9
Commercie	204	198,2
Klantenservice en Operatie	1.500	1.307,3
Staven	353	351,2
Informatievoorziening	708	732,0
Zorg	638	587,5
TOTAAL 2014	3.406	3.179,1
TOTAAL 2013	3.526	3.295,7

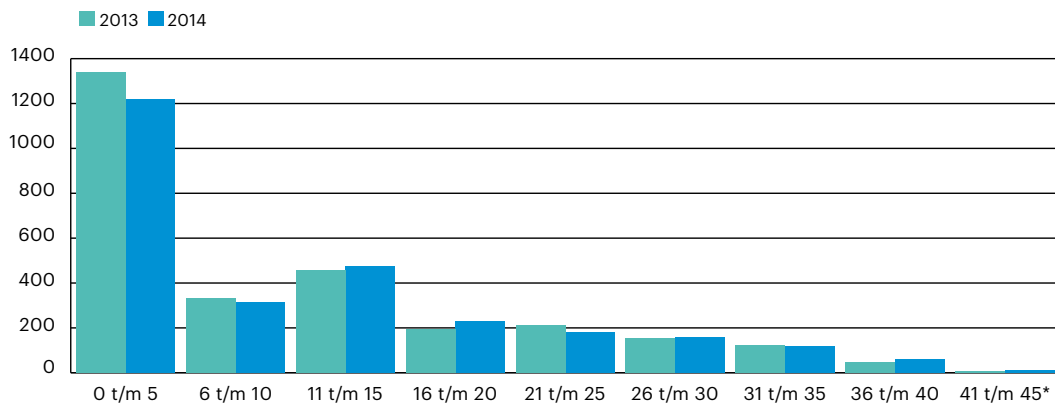
Dienstjaren

De gemiddelde diensttijd is opgelopen van 11,2 jaar in 2013 naar 11,7 jaar in 2014.

Aantallen medewerkers verdeeld naar dienstjarenklasse	2013	2014
0 t/m 5	1.340	1.221
6 t/m 10	334	313
11 t/m 15	476	459
16 t/m 20	194	228
21 t/m 25	213	179
26 t/m 30	152	156
31 t/m 35	122	118
36 t/m 40	47	58
41 t/m 45*	6	9
TOTAAL	2.884	2.741

* inclusief 1 medewerker met 46 dienstjaren

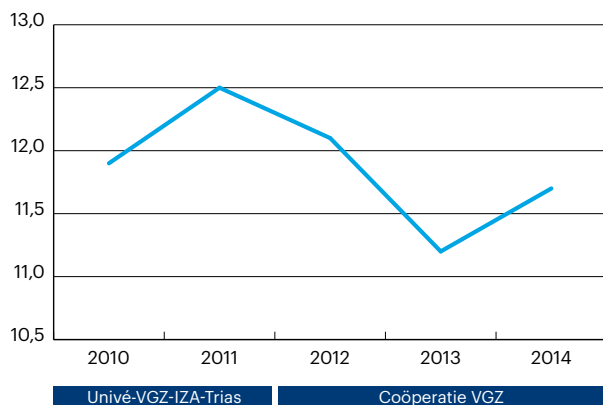
Aantallen medewerkers verdeeld naar dienstjarenklasse Coöperatie VGZ



* inclusief 1 medewerker met 46 dienstjaren

Gemiddeld aantal dienstjaren	2013	2014
	11,2	11,7

Dienstjaren



Leeftijdsopbouw

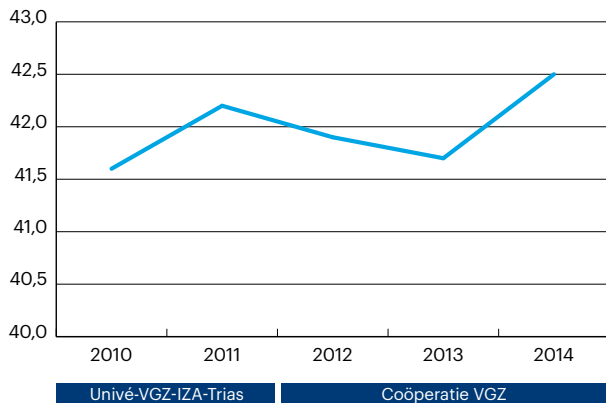
De gemiddelde leeftijd steeg van 41,7 in 2013 naar 42,5 in 2014. Het aantal medewerkers in de leeftijdscategorie 55-67 jaar is licht gestegen van 10% naar 11%.

Leeftijdsopbouw in procenten	2013			2014		
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
16 t/m 25	2,4%	3,4%	3,0%	1,5%	2,4%	2,0%
26 t/m 35	24,5%	24,8%	24,7%	23,0%	23,3%	23,2%
36 t/m 45	32,6%	36,1%	34,6%	33,0%	35,2%	34,3%
46 t/m 55	27,5%	28,2%	27,9%	28,0%	30,3%	29,3%
56 t/m 65	13,0%	7,5%	9,7%	14,5%	8,8%	11,2%*
TOTAAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%

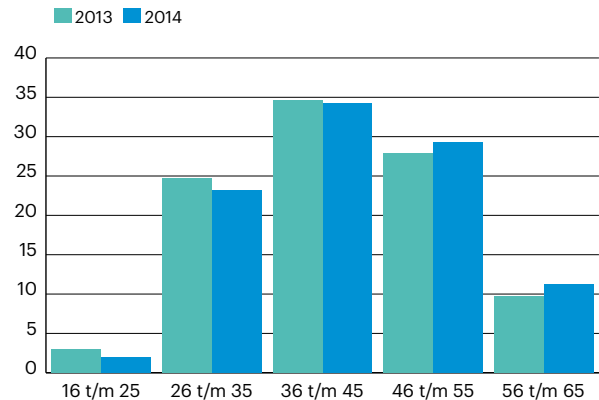
* inclusief 7 medewerkers ouder dan 65 jaar

Gemiddelde leeftijd	2013	2014
	41,7	42,5

Gemiddelde leeftijd



Leeftijdsopbouw in % Coöperatie VGZ





Maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO)

In 2014 heeft Coöperatie VGZ haar maatschappelijke focus gericht op het ondersteunen van zorgdoelgroepen, zoals ouderen, minder validen en mensen met een beperking. Daarnaast heeft ze aandacht besteed aan sociale en milieuaspecten, gekoppeld aan haar inkopen.

Ruim 750 mensen uit verschillende zorgdoelgroepen zijn in 2014 direct bereikt door de actieve inzet van circa 300 VGZ-werknemer vrijwilligers. Medewerkers, managers, directeuren en bestuursleden zetten zich traditiegetrouw in voor een ander; variërend van een kunstactiviteit in een buurthuis voor eenzame ouderen die nog thuis wonen tot een Fundag voor jonge mantelzorgers of de landelijke 'Dubbel Genieten' sportdag voor minder mobiele mensen. De inspanningen werden bekroond met een nominatie voor de landelijke vrijwilliger award (in de categorie Bedrijven) voor de innovatieve aanpak en voorbeeldrol tijdens het 'Meer dan Handen' initiatief van het ministerie van VWS.

Mantelzorg is al jaren een speciaal aandachtsgebied voor Coöperatie VGZ. In oktober is een succesvolle stakeholderbijeenkomst georganiseerd voor veertien professionals die jonge mantelzorgers helpen. Met hen is gesproken over de knelpunten rondom deze doelgroep en is gewerkt aan het verbeteren van de samenwerking met Coöperatie VGZ.

Coöperatie VGZ is begin 2014 lid geworden van het landelijke coöperatieve initiatief 'WeHelpen' dat op lokaal niveau mensen helpt met een informele zorgvraag. Voor dit initiatief zijn diverse stakeholders geraadpleegd (onder andere gemeenten en zorg-, welzijn- en vrijwilligersorganisaties) en is een implementatieplan opgesteld. Dit plan is gekoppeld aan de wijknetwerkinitiatieven van Coöperatie VGZ en gericht op het ondersteunen van mantelzorgers. Rondom de landelijke Dag van de Mantelzorg op 10 november heeft Coöperatie VGZ speciale spelsimulaties met discussiefacilitators georganiseerd voor medewerkers om zo 'in de huid te kruipen' van ouderen die zorg nodig hebben.

Op milieugebied heeft Coöperatie VGZ in 2014 een eerste rapportage opgeleverd en intern gecommuniceerd over de koolstofdioxide (CO₂)-uitstoot van VGZ. Hiertoe zijn de belangrijkste (top 10) facilitaire leveranciers op diverse MVO-gebieden geïnterviewd. Coöperatie VGZ heeft in 2014 het Zilveren Certificaat ontvangen van de landelijke FIRA; een MVO-verificatiebureau en duurzaamheidsnetwerkplatform voor grote bedrijven.

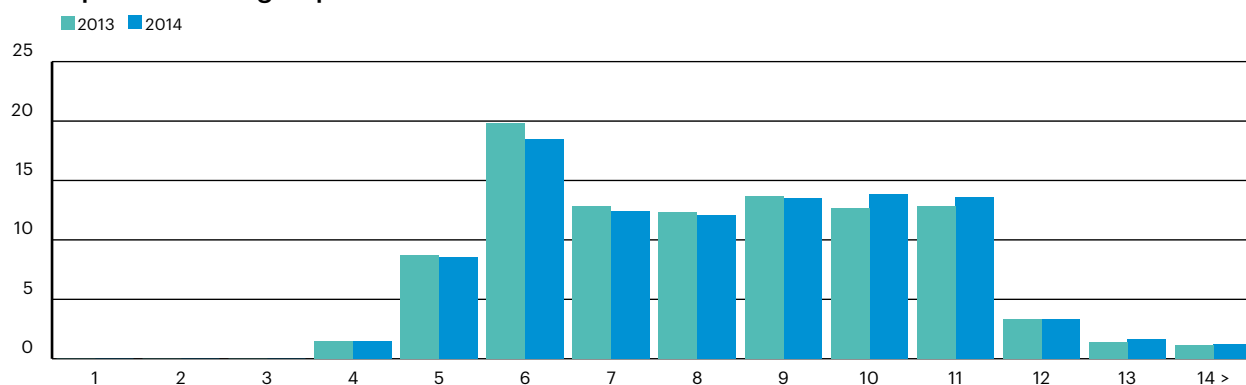
Vijfentwintig zorginkopers hebben in 2014 de NEVI-Expertopleiding 'Maatschappelijk Verantwoord Inkopen' succesvol afgerond. Ook heeft Coöperatie VGZ belangrijke sociale aspecten in de vorm van internationale verdragen tegen kinder-, slaven- en dwangarbeid, opgenomen in haar algemene inkoopvoorwaarden.

Salaris

In 2014 heeft zowel bij de mannen als vrouwen een opwaartse verschuiving plaatsgevonden in de salarisschalen. Dit kan worden verklaard door de afname van het aantal medewerkers in lagere functiegroepen. Dit wordt veroorzaakt door verdere digitalisering en een toename van het aantal kenniswerkers. Dit laatste is zichtbaar in de stijging van het procentueel aantal medewerkers in de schalen 10 en 11.

Opbouw salarisgroep in procenten	2013			2014		
	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%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
4	1,2%	1,7%	1,5%	1,1%	1,7%	1,5%
5	3,9%	12,0%	8,7%	3,6%	11,9%	8,5%
6	8,9%	27,2%	19,8%	9,1%	25,2%	18,5%
7	8,1%	16,1%	12,8%	7,2%	16,1%	12,4%
8	15,4%	10,1%	12,3%	14,4%	10,6%	12,1%
9	15,3%	12,6%	13,7%	15,3%	12,2%	13,5%
10	20,2%	7,5%	12,7%	21,1%	8,6%	13,8%
11	16,8%	10,1%	12,8%	17,8%	10,7%	13,6%
12	5,8%	1,6%	3,3%	5,7%	1,6%	3,3%
13	2,5%	0,7%	1,4%	2,6%	0,9%	1,6%
14 en hoger	2,0%	0,5%	1,1%	2,1%	0,6%	1,2%
TOTAAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Opbouw salarisgroep %

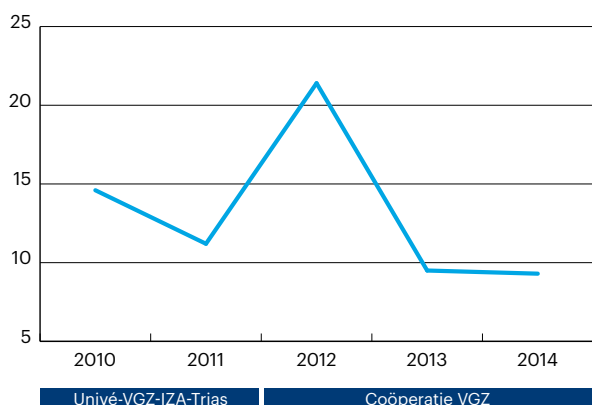


Verloop

Het verloop in 2014 is vergelijkbaar met 2013.

De omvang van de vaste bezetting, het aantal uitzendkrachten en de externe inhuur was door het jaar heen redelijk stabiel, terwijl het aantal medewerkers met een tijdelijk contract is afgenomen. Deze daling van de bezetting is een van de eerste resultaten van het kostenreductieprogramma VGZ 'Doen!'

Personeelsverloop %



Personeelsverloop in procenten	2013		2014	
	Vast	Totaal*	Vast	Totaal*
TOTAAL	7,1%	9,5%	6,9%	9,3%

*Totaal=tijdelijk en vast.

Redenen uit dienst	2013		2014	
	Vast	Totaal*	Vast	Totaal*
Pensioen	5	5	10	10
VUT	17	17	13	13
Overlijden	3	3	1	1
WAO/WIA	2	2	2	2
Eigen verzoek	42	60	58	79
Verzoek werkgever	99	174	68	178
TOTAAL	168	261	152	283

*Totaal=tijdelijk en vast.

Personeelsverloop in aantallen	2013		2014	
	In dienst	Uit dienst	In dienst	Uit dienst
TOTAAL	527	261	140	283

Leren en ontwikkelen

Coöperatie VGZ wil een lerende en wendbare organisatie zijn. Door te werken aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers toont ze aan het belangrijk te vinden dat medewerkers zich voortdurend ontwikkelen en daarmee bijdragen aan een gezonder Nederland. Elke dag weer.

Deskundigheid begint met het kunnen voldoen aan de vakbekwaamheidseisen, gesteld vanuit wet- en regelgeving. De toezichthouders, zoals De Nederlandsche Bank en de Nederlandse Zorg Autoriteit, bepalen welke eisen er worden gesteld aan de vakbekwaamheid van medewerkers, management en bestuurders. Coöperatie VGZ vindt het belangrijk medewerkers te faciliteren om nu en in de toekomst te kunnen voldoen aan de vakbekwaamheidseisen.

In 2014 zijn medewerkers die klanten adviseren, werkzaam voor K&O en Commercie, opgeleid voor de opleidingen die zijn opgelegd vanuit de Wet op het Financieel Toezicht. In 2015 wordt hier een vervolg aan gegeven, zodat op 1 januari 2016 wordt voldaan aan de vakbekwaamheidseisen.

In 2014 heeft Coöperatie VGZ haar opleidingsbudget per medewerker verlaagd, terwijl medewerkers meer kansen hebben gekregen om zich te ontwikkelen. Er is juist meer geïnvesteerd in de collectieve ontwikkelprogramma's. Coöperatie VGZ hanteert de visie dat leren op de werkplek als meest effectief wordt beschouwd. Leren vindt daarom zoveel mogelijk op de werkplek plaats. Dit is kostenefficiënt en blijkt in de praktijk een hoger leerrendement te hebben.

De afgelopen jaren zijn de eerste initiatieven ondernomen voor het implementeren van integraal talentmanagement. Coöperatie VGZ wil zo efficiënt mogelijk de juiste medewerker op de juiste plek inzetten, rekening houdend met de diverse doelgroepen in de organisatie. Medewerkers worden gestimuleerd door ze aan te spreken op hun talenten. Ze krijgen de mogelijkheden zichzelf voortdurend te blijven ontwikkelen. De doelgroepen die met name extra aandacht krijgen zijn: managementtalenten, doorstroompotentieel, trainees en key professionals. Leaders vormen de kritische succesfactor. Zij zorgen ervoor dat de organisatiedoelstellingen daadwerkelijk worden gerealiseerd en zijn de schakel naar medewerkers. Managers vervullen een rolmodelfunctie en zijn het belangrijkste stuurmiddel in het verankeren en onderhouden van de bedrijfswaarden en het leiderschapsprofiel.

Vanuit de doorontwikkeling van leiderschap is het leiderschapsprogramma 'Authentiek Leiderschap' 2014 – 2015 gestart. Het programma leert hoe managers met behulp van een herkenbare gemeenschappelijke taal elkaar nog beter kunnen aanspreken op gedrag.

Opleidings- en trainingskosten	2013		2014	
	Totaal	Gemiddeld per medewerker	Totaal	Gemiddeld per medewerker
TOTAAL	€ 5.287.290	€ 1.833	€ 3.469.798	€ 1.266

De bedragen zijn afgerond.



Medezeggenschap

De Ondernemingsraad was in 2014 nauw betrokken bij diverse organisatorische wijzigingen en een aantal andere onderwerpen. Onder andere het meerjarenplan leidde tot een aantal grote aanpassingen. In 2014 zijn diverse adviesaanvragen ingediend voor alle bedrijfsonderdelen, waaronder een aantal grote organisatieveranderingen binnen Financiën, Human Resources, Zorg (HLZ), Commercie en ICT.

Formeel gezien heeft de Ondernemingsraad geen bemoeienis met de totstandkoming van het sociaal plan, omdat dit tussen werkgever en vakbonden wordt onderhandeld. Vanwege de grote organisatieveranderingen heeft de Ondernemingsraad in 2014 ervoor gekozen om wel intensief overleg te voeren met de bonden over de inhoud van dit plan. De Ondernemingsraad is tevreden over het resultaat en de inhoud van het Sociaal Plan.

In 2014 is een nieuwe Ondernemingsraad gekozen. Dankzij de goede campagne, waarbij ook de Raad van Bestuur het belang van een goede OR benadrukte, hebben zich 25 kandidaten voor 13 beschikbare zetels aangemeld. In alle kiesgroepen werden van 11 tot 13 november (digitale) verkiezingen gehouden die succesvol zijn verlopen. Van de dertien gekozen OR-leden waren er vijf ook actief in de vorige Ondernemingsraad.

De samenstelling van de nieuwe Ondernemingsraad is: Dick van den Berg (voorzitter), Saskia Feron-van Ingen (vicevoorzitter), Wil Berendsen, Hugo Bongers, Pascal Bougie, Marien Gramser, Arno Krooshof, Carola van Mook, Ramesh Persad, Edwin Romijn, Kim van Rootselaar, Tristan Steenmeijer en Kristel Zandbergen. Christien van Dijk is ambtelijk secretaris.

De nieuwe OR is op 20 november 2014 geïnstalleerd. Om de missie en de doelstelling als nieuwe OR vast te stellen, is de Ondernemingsraad in december twee dagen op de hei geweest. Tijdens deze dagen zijn de doelstellingen vastgesteld: de OR wil de schakel zijn tussen de medewerker en de organisatie als beleidsmaker, meer zichtbaar zijn in de organisatie, de organisatie een duidelijk beeld geven van de rol van de OR en een goede overlegpartner zijn van de Raad van Bestuur.

Verzuim

Het verzuimcijfer is in 2014 ten opzichte van 2013 fors gedaald en vervolgens stabiel gebleven. Het verzuimpercentage bedraagt 3,8% over het hele jaar. Daarnaast is de meldingsfrequentie gedaald tot 0,8 ziekmeldingen per jaar per medewerker. Ook het aantal medewerkers dat gedurende een jaar niet verzuimd heeft, is verder gestegen.

Het dalen van de meldingsfrequentie en het aantal niet-verzuimers is een direct effect van de in 2013 geïntroduceerde managementtrainingen en extra communicatie over een verzuimcultuur waarbij niet de beperking of de medische conditie van de medewerker voorop staat, maar juist de focus wordt gelegd op de inzetbaarheid.

Het sturen op verzuim en het beperken van langdurig verzuim en de schadelast die daaruit voortvloeit zijn in 2014 periodiek besproken tussen hoger management en arbodienst. Dit heeft geresulteerd in een duidelijke afname van het aantal langdurige verzuimtrajecten.

Voor 2015 streeft Coöperatie VGZ naar een verdere verlaging van het verzuim naar 3,5% door te investeren in het voorkomen van verzuim, het stimuleren van een gezonde leefstijl en het effectief begeleiden van langdurige verzuimtrajecten.

Verzuim in procenten*	2013			2014		
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
TOTAAL	3,3%	5,3%	4,4%	2,6%	4,9%	3,8%

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

Verzuim in procenten naar duur*	2013		2014	
	Kort verzuim (<= 7 dagen)	0,7%		0,6%
Lang verzuim (>= 8 dagen)	3,6%		3,3%	

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

Verzuim in kalenderdagen per ziekmelding*	2013			2014		
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
TOTAAL	15,3	16,7	16,2	15,3	17,5	16,7

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

Verzuimfrequentie per medewerker*	2013			2014		
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
TOTAAL	0,8	1,0	0,9	0,7	0,9	0,8

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

Het aantal WGA-gerechtigden*	2013			2014		
	WAO	WGA	Totaal	WAO	WGA	Totaal
TOTAAL	11	7	18	8	9	17

*Peildatum is 31 december.

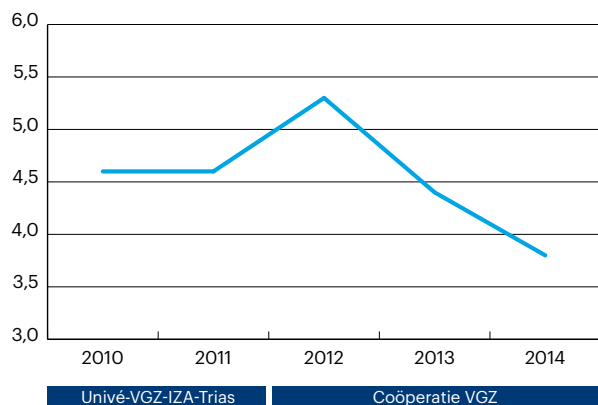
Ziekteverzuim	2013			2014		
	Kalender-dagen	Verzuimde dagen	Percentage*	Kalender-dagen	Verzuimde dagen	Percentage*
	974.135,75	42.476,50	4,4%	969.863,11	37.296,90	3,8%

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

Aantal medewerkers zonder verzuim*	2013			2014		
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
TOTAAL	549	650	1.199	669	762	1.431

*exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof en exclusief WAO/WIA

Ziekteverzuim



Ongewenst gedrag

In 2014 heeft het management van Coöperatie VGZ veel aandacht besteed aan het voorkomen van ongewenst gedrag, zoals intimidatie. Managers zijn in gesprek gegaan met medewerkers over dit onderwerp, er is extra intern gecommuniceerd over deze en andere ongewenste gedragingen en er is meer bekendheid gegeven aan het werk van de vertrouwenspersonen. Dit heeft zijn vruchten afgeworpen. Uit het medewerkeronderzoek blijkt dat bij Coöperatie VGZ in 2014 duidelijk minder ongewenst gedrag wordt ervaren dan in 2013 en dat Coöperatie VGZ ten opzichte van soortgelijke organisaties positief scoort.

Binnen Coöperatie VGZ zijn vijf medewerkers actief als vertrouwenspersoon en is er één extern vertrouwenspersoon. Daarnaast is er een Commissie Ongewenst Gedrag, die zes leden telt: drie actieve leden en drie reserveleden. Al deze medewerkers hebben in 2014 een cursus of herhalingscursus gevolgd voor de rol van vertrouwenspersoon of als lid van de klachtencommissie op het gebied van ongewenst gedrag.

In 2014 zijn de vertrouwenspersonen 38 keer benaderd vanwege ongewenst gedrag. Daarvan zijn 21 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. Bij de meeste meldingen ging het om algemene vormen van intimidatie. In de meeste gevallen is ondersteuning van de medewerker voldoende geweest. In enkele gevallen is doorverwezen naar hulpverleners. In 2014 zijn geen klachten ingediend bij de Commissie Ongewenst Gedrag.



Vervoer

In 2014 heeft Coöperatie VGZ onderzocht of het vervoersbeleid kon worden omgezet in een persoonlijk vervoersbudget voor iedere medewerker. De flexibiliteit en regierol bij medewerkers neemt hierdoor toe, terwijl ook de kosten van het vervoer in de toekomst beheersbaar blijven. Uiteindelijk is besloten voor de korte termijn niet over te gaan tot invoering van een persoonlijk budget voor vervoer. Medewerkers hebben aangegeven de voorkeur te geven aan het huidige vervoersbeleid dat het mogelijk maakt om met een 1e klas treinkaart van de werkgever te reizen.

In 2014 is het aantal vergoedingen voor eigen vervoer fors gedaald. Deze daling kan grotendeels verklaard worden door een per 1 juli 2014 doorgevoerde cao-wijziging, waardoor over afstanden tot 5 km geen vergoeding woon-werkverkeer meer betaald wordt.

De stijging van het gebruik openbaar vervoer wordt grotendeels veroorzaakt door het faciliteren van persoonlijke business cards voor zakelijk reizen. Medewerkers konden ook in voorgaande jaren zakelijk met openbaar vervoer reizen. Sinds 1 januari 2014 moeten medewerkers hiertoe gebruik maken van een persoonlijke business card. In voorgaande jaren kon ook gebruik worden gemaakt van algemene business cards. De cijfers voor openbaar vervoer zijn inclusief zakelijke treinkaarten.

Medewerkers en vervoer	2013		2014	
	%*	Aantal	%*	Aantal
Openbaar vervoer	35%	1.329	47%	1.649
Vergoeding woon-werkverkeer	60%	2.247	46%	1.620
Auto's van de zaak	5%	175**	7%	238
TOTAAL	100%	3.751	100%	3.507

* 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.

** In het cijfer over 2013 zijn abusievelijk niet alle lease-auto's meegenomen.