

Sociaal Jaarverslag

2009

Staedion 

Een nieuw recept?

Maak het samen met Staedion!



“Een nieuw recept? Maak het samen met Staedion!”

Sociaal Jaarverslag Staedion 2009

Inhoud

- 2 Voorwoord Willem Krzeszewski
- 4 Cultuurtraject
- 6 Nieuwe recept voor de OR
- 8 Verhuizingen
- 16 Managementlunches
- 18 Vertrouwenspersonen
- 20 Arbobeleid
- 22 Bedrijfshulpverlening (BHV)
- 24 Agressieplatform
- 26 Personeelsvereniging
- 28 2009 in feiten en cijfers
- 32 Colofon



Een nieuw recept?

Staedion 

nieuwe
teams

bedrijfs-
cultuur

flexibel

Voorwoord

Beste collega's

Een nieuw recept is het thema van dit sociaal jaarverslag. Een goed thema. We hebben het afgelopen jaar immers verschillende nieuwe gerechten bereid. Niet omdat de oude niet meer smaakten, maar om ons werk morgen beter te kunnen doen dan gisteren. Want dáárom zijn we met onze vestigingen dichterbij de klant gaan zitten en hebben we nieuwe teams gemaakt. Daar zijn we met elkaar aan het ontdekken hoe we betere diensten kunnen verlenen, onze wijken nog beter leren kennen en nog meer onderdeel gaan uitmaken van de relevante netwerken. We merken daarbij dat je oude (kook)gewoonten niet zomaar even opzij zet. Nieuwe recepten moet je leren maken. Dat doe je niet alleen, maar samen.

Daar komt ook onze bedrijfscultuur bij om de hoek kijken. De opgave: meer samenwerken en kennis delen, meer mét dan óver elkaar praten, meer onderling vertrouwen, meer ondernemingszin. We zijn daar in de directie volop over in gesprek. Dat is geen gerecht wat je even snel in elkaar knutselt. Dat kost tijd. Maar tegelijkertijd kunnen we sommige dingen die we écht anders willen, alvast gewoon anders gaan doen. Vanaf vandaag. En dat geldt voor ieder van ons.

Ook de buitenwereld is aanleiding om het vertrouwde receptenboek te herzien. Denk aan de economische crisis, aan de politieke discussie over de corporatiesector of aan de incidenten die de corporaties als geheel in een scherp daglicht plaatsen. Allemaal aanleidingen om ons de vraag te stellen of het oude recept nog voldoet. En uiteindelijk gaat het dan om onszelf en de eigen organisatie. De transformatie die we doormaken, vraagt ieders flexibiliteit. Daarover lees je ook in dit sociaal jaarverslag.

En je leest over *nieuwe recepten* die al zijn gerealiseerd. Voor de personeelswerving gebruiken we de *Talenttracker*, waarbij collega's op zoek gaan naar nieuwe collega's. Verder hebben we nieuwe vertrouwenspersonen en een nieuwe OR. We hebben nieuwe locaties gezocht, gevonden en ingericht. Daarnaast zijn we dingen soms blijven doen zoals we ze voorheen deden. Gewoon, omdat het goed ging. De Personeelsvereniging bijvoorbeeld, de BHV of hoe we omgaan met agressie in het werk. Soms nieuwe recepten dus, soms een vernieuwde aanpak en soms gewoon de oude kost. Dat is Staedion.

Willem Krzeszewski
algemeen directeur



Nieuwe cultuur moet gemeenschappelijk kader zijn

Nu de nieuwe structuur van Staedion in hoofdlijnen staat, is het tijd om de gewenste cultuur vast te leggen. “Cultuur bestaat niet op papier, het bestaat bij de gratie van handelen en wordt bepaald door alle medewerkers. Vandaar dat het cultuurtraject iets van directie en medewerkers is,” vertelt Frans Rijke, directeur Loosduinen/Segbroek. In het verslagjaar had hij als kwartiermaker extra aandacht voor het onderwerp cultuur.

“Waar wil je als organisatie over een paar jaar staan? Natuurlijk, we willen gebiedsgericht werken en de klant centraal stellen, maar hoe gaan we dat dan doen? En hoe werken we daarbij samen? Welk gedrag hoort daarbij? Dit zijn allemaal vragen die met het cultuurtraject te maken hebben.”

De nieuwe kernwaarden staan centraal in het cultuurtraject. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om termen als daadkracht, betrokkenheid en klanten centraal stellen. Frans: “Dat zijn termen waar iedereen wel wat bij kan bedenken, maar wil je het daadwerkelijk handen en voeten geven, dan moet je er samen over praten en het vertalen naar concreet gedrag. Zodat deze waarden gaan leven en onderdeel worden van onze organisatie.”

Integriteit

Een korte periode ging een werkgroep in 2009 al van start met het cultuurtraject. De fysieke reorganisatie zorgde er echter voor dat de verdere invulling van het cultuurtraject doorschoof naar 2010. Frans: “Een cultuurtraject kost tijd en vraagt draagvlak. Daar moeten mensen dus wel aandacht voor kunnen hebben. We besloten, ook in overleg met de OR, om wat gas terug te nemen. Dit met het plan om er weer vol voor te gaan zodra de organisatie fysiek zou staan. Eigenlijk is het cultuurtraject dus een kar die nog gevuld moet worden met verschillende ingrediënten.”

Samen vormgeven

“We willen anders met de klant en met elkaar omgaan; dat is het uitgangspunt van de cultuuromslag. Hoe dat precies moet, daar hebben we allemaal wel een voorstelling bij. Het cultuurtraject moet die voorstelling concreet maken. De directie kan vanuit de nieuwe missie of visie zaken aangeven, maar sámen geven we het vorm. Als het goed is komen zo de verschillende beelden en gedachten bij elkaar en creëer je samen één beeld van de organisatie Staedion. De nieuwe cultuur moet een gemeenschappelijk kader zijn. Alleen dan kun je samen vanuit die cultuurgedachte aan de slag gaan.”

‘Het cultuurtraject is dus een kar die nog gevuld moet worden met verschillende ingrediënten’



Nieuwe recept voor OR

kar trekken

luisteren

toveren

“Stem van de werkvloer laten landen bij directie”

OPMERKING,
SUGGESTIE
OF VRAAG?

MAIL DE OR
NOG VANDAAG

directie@staedion.nl
Staedion

In 2009 startte halverwege het jaar een volledig nieuwe OR. “Beginnen met een compleet nieuwe club heeft voordelen en nadelen,” vertelt OR-voorzitter Egbert Bakker. “Doordat je allemaal nieuw bent, is er een breukvlak, je mist ervaring en knowhow uit het verleden. Tegelijkertijd stap je er met z’n allen vers in.” Vice-voorzitter Ineke Hertgers vult aan: “Samen heb je een frisse kijk op de zaken en mensen zijn positief en gemotiveerd om trajecten te starten.”

De complete wissel van de OR kende verschillende oorzaken; van leden die twee termijnen hadden volgemaakt, tot leden bij wie het OR-werk conflicteerde met hun werkhoud. Negen personen meldden zich aan voor de nieuwe OR. Dat er elf beschikbare plaatsen waren, maakte verkiezingen overbodig. Egbert: “Gelukkig hadden de mensen die zich aanmeldten kwaliteit in huis. Het is een leuke club geworden met een redelijke verdeling over de Staedion-locaties. We zijn alleen nog op zoek naar een vertegenwoordiger vanuit Bellevue.”

Kar trekken

Egbert en Ineke voelden zich geroepen om deel te nemen aan de nieuwe OR. Egbert: “Ik voel me betrokken bij de organisatie en de huidige ontwikkelingen. Daarbij heb ik vaak een mening en ben ik niet te beroerd om die te ventileren. Dan is de OR een positieve manier om dat meer inhoud te geven.” Ook Ineke vond de OR een goede plek om de stem van de werkvloer beter te laten landen bij de directie. “Daarbij werd ik getriggerd door de manier waarop de oude OR omging met het reorganisatieproces. Nog in de tijd van de heroriëntatie kwamen zij met klankbordgroepen om te horen wat er leefde onder de mensen. Zodat ze die geluiden konden ‘teruggeven’ aan de directie. Dat vond ik een constructieve en zinnige actie. Vandaar dat ik me opgaf voor de nieuwe OR. Je kunt wel aan de zijlijn blijven roepen, maar iemand moet zeggen ‘we gaan die kar trekken’. Dat zijn wij dus geworden.”

Luisteren

De nieuwe OR startte op het moment dat de medewerkers de plaatsingsbrieven op de deurmat vonden. Egbert:

“Uiteraard verwachtte men toen acuut actie van ons. We merkten dat sommige medewerkers zich niet begrepen voelden.” Ineke: “En als mensen ons benaderen, dan laten we merken dat we luisteren. Binnen de reorganisatie wilden we het bestuur duidelijk maken waarom enkele medewerkers een negatief gevoel aan het proces overhielden.” Dit bleek vooral te maken te hebben met de wijze van communiceren. Egbert: “We pakten het geluid van de medewerkers op en zorgden voor een reactie richting bestuurder. Vervolgens legden we de reactie en onze conclusie daarbij terug bij de mensen in de organisatie. Zodat zij een uitleg kregen van waarom zaken zijn gelopen zoals ze zijn gelopen.”

Flyeren op de vestigingen

Het OR-werk vloeit voor zowel Ineke als Egbert door in de dagelijkse bezigheden. Ineke: “In de OR zitten betekent dat je een bepaalde missie hebt, ook als je gewoon aan het werk bent. Op je eigen vestiging ben je de vertegenwoordiging van de raad. Daarom heb ik mijn voelsprietten altijd uitstaan voor wat er leeft onder de medewerkers.” Opvallend vinden beiden het dat hun collega’s tijdens het reorganisatieproces niet vaker aanklopten. “We hebben ons best gedaan om duidelijk te maken waar de OR voor staat en wat we kunnen betekenen. Een artikel op intranet en flyereren op diverse plekken, zodat mensen weten waarvoor ze bij ons terecht kunnen.”

Toveren

De OR vergadert eens in de vier weken en overlegt ook elke zes weken met de directie van Staedion. In 2009 ging de OR een constructieve discussie aan over klachtenmanagement en hield de club zich bezig met het cultuurtraject. De vorige OR legde al de basis voor het werken in commissies, iets wat door de huidige OR met succes is ingevoerd. Binnen de commissies, die elk een eigen aandachtspunt hebben, komen OR-leden bij elkaar om zaken te bespreken. Ineke: “We pakken als OR de zaken die in de organisatie spelen op, gaan ermee aan de slag en koppelen ook duidelijk terug wat we hebben bereikt. Ik hoop dat mensen zien dat de OR niet kan toveren, maar dat we er wel degelijk toe kunnen doen!”

Staedion



“Zoveel mogelijk rekening
gehouden met de medewerker
tijdens verhuizingen”

Verhuizingen

Een nieuw hoofdkantoor voor meer zichtbaarheid en samenwerkingen. En de indeling in nieuwe vestigingen maakten deel uit van een heroriëntatie binnen Wonen. Dat zorgde ervoor dat een flink deel van de medewerkers in 2009 een nieuwe plek kreeg toegewezen. Medewerkers van de Zinkwerf en Guntersteinweg verhuisden naar Bellevue, terwijl veel andere medewerkers zich tijdens het verslagjaar opmaakten voor een verhuizing per januari 2010. Dit vroeg flink wat voorbereiding in de processen en systemen. “In alle werkzaamheden rondom de verhuizing is zoveel mogelijk rekening gehouden met de onzekerheid die de verhuizing voor veel mensen met zich meebracht,” vertelt manager Facilitair Bedrijf (FB) Lees Lucas.

Lees was verantwoordelijk voor het volledige verhuisproces. Van het vinden van en onderhandelen over geschikte locaties, tot en met de planontwikkeling en de daadwerkelijke uitvoering van de verhuizing. “Al met al was het een intensieve periode. Om een voorbeeld te geven: de hele zoektocht naar een geschikte locatie voor het hoofdkantoor plus de onderhandeling duurde bijna een jaar. Vervolgens moest het hele kantoor in slechts drie maanden verbouwd worden. Gelukkig werkten we bij de verbouwingen samen met een goed projectteam en een betrouwbare aannemer.”

Het projectteam schonk veel aandacht aan de indeling en inrichting van de nieuwe locaties. “We kozen voor basismaterialen, maar wel in uitdagende kleurstellingen. Daarbij wilden we een open structuur en een functionele werkomgeving creëren. Een opdracht die architect Tom

van den Haspel goed heeft opgepakt. We maakten bij de indeling creatieve keuzes om zuinig en duurzaam met middelen om te gaan.”

Onderstroom

Ondanks de drukte en snelheid waarmee zaken vorm kregen, was er veel aandacht voor de medewerkers. “Dat was ook nodig, want er was een onderstroom voelbaar van mensen die niet wilden verhuizen. Mensen werkten in een bekend team en een vertrouwd gebied. Het is niet meer dan menselijk dat je dan in die omgeving wilt blijven. Vandaar dat men kritisch was op de plannen. Dat merkten we zowel bij de mensen die naar Bellevue als de mensen die naar de nieuwe vestigingen verhuisden.” Tijdens de voorbereiding waren de medewerkers volop betrokken bij de verhuizing. “Tijdens de planvorming van Bellevue hielden we met alle afdelingen sessies. Daarbij konden medewerkers aangeven wat zij belangrijk vonden bij de inrichting en samenwerking, en welke afdelingen bijvoorbeeld bij elkaar horen te zitten omdat ze veel samenwerken. Tijdens het proces lieten we regelmatig de plattegronden zien en we hielden mensen tijdens de verbouwing op de hoogte, onder meer via StaeTuned. Ook hielden we tijdens de bouw een presentatie op de diverse locaties. In Loosduinen en Mariahoeve draaiden de directeuren van de vestigingen mee in de projectteams, dus zij hielden de vinger aan de pols voor deze locaties.”

“Medewerkers konden aangeven wat zij belangrijk vonden bij de inrichting en samenwerking”

Nieuw ontwerp

Bij I&A had de verhuizing ook heel wat voeten in aarde, vertelt changemanager Willem Terstegen. “Dat mensen op andere locaties en in andere teams samenwerken, vroeg van ons dat we zaken in de systemen anders gaan indelen. We keken daarbij wie op welke locatie werkt en wie welke rechten heeft. Eigenlijk ontwierpen we de hele rechten- en mappenstructuur opnieuw.” I&A deed daarbij de nodige moeite om de juiste gegevens boven tafel te krijgen. Leidinggevenden konden soms pas laat de juiste input aanleveren. Dit vroeg de nodige flexibiliteit en lastminute-werkzaamheden bij de I&A-medewerkers.

Glasvezelverbinding

Met de verhuizing moesten ook de pc's en printers deels verplaatst worden. Verder werden er in totaal 50 nieuwe werkplekken op de locaties bijgeplaatst. “Gelukkig hebben we een centraal datacentrum, dus we hoefden niet alle werkplekken langs om zaken als autorisatie en installatie van software te regelen. Dat konden we vanaf onze eigen werkplek doen. Wel was een glasvezelverbinding met de nieuwe locaties nodig, dus daar hebben we ook voor gezorgd.” En passant werden wat ‘kleinere’ zaken aangepast. Willem: “Zo moesten bijvoorbeeld de adresgegevens van de brieven die we versturen veranderd worden. We maakten nieuwe sjablonen en pasten adresbeschrijvingen in zowel Office als Empire aan. Al met al vroeg de verhuizing op meer fronten acties dan je vooraf misschien zou verwachten.”

Meteen draaien

Uiteraard had de verhuizing ook in praktijk flink wat gevolgen voor de mensen. Lees: “Iedereen moest uitzoeken welk werkarchief mee moest en welk gedeelte kon achterblijven. Daarbij wilde de afdeling DIV graag

ondersteunen. Toch vroeg het wel het nodige uitzoekwerk. Daarnaast was het nodig dat mensen met elkaar overlegden om dossiers en kennis over te dragen. Dat werd, ondanks de drukte, prima opgepakt.” Om te zorgen dat iedereen meteen op de nieuwe werkplek aan de slag kon, draaiden het FB en I&A de donderdag tot en met zondag vóór de daadwerkelijke verhuizing overuren. Zo zorgden ze ervoor dat op de bewuste maandag de telefoons en computers goed waren aangesloten. Lees: “Mensen hoefden alleen hun verhuisdozen nog uit te pakken en konden vervolgens direct aan de slag. Daarbij boden FB en I&A waar nodig nazorg.”

Willem: “Er waren nauwelijks opstartproblemen; de verhuizing zelf is gewoon goed verlopen. Een sterk stukje samenwerking tussen het FB en I&A!”

Verbeterde werkrelatie

Mooi resultaat van de verhuizingen is volgens Lees dat de meeste mensen inmiddels tevreden zijn met hun nieuwe werkplek. “Veel mensen die ik spreek zijn blij met de verandering; ze zitten in een prettige werkomgeving in een fijn gebouw met lichte kleuren. Daarbij zorgde de verhuizing ervoor dat collega's die voorheen op verschillende locaties werkten nu in hetzelfde gebouw zitten. Hierdoor werken mensen makkelijker samen en hoeft men minder te reizen tussen vestigingen. Verder zorgen de kleinere teams ervoor dat hechte eenheden ontstaan. Op veel vestigingen zie je teams samen aan één lange tafel lunchen. Met de verhuizingen realiseerden we dan ook een belangrijke voorwaarde voor goede samenwerking.”

“Er waren nauwelijks opstartproblemen; de verhuizing zelf is gewoon goed verlopen. Een sterk stukje samenwerking tussen het FB en I&A!”



Werkgroepen nuttig

“In de voorbereiding op de organisatieverandering zijn er heel wat werkgroepen geweest. Daarbinnen diepte men onderwerpen uit en keek men hoe zaken vorm konden krijgen binnen de nieuwe teams. Daarbij konden we als medewerkers aangeven hoe wij zaken zagen en hoe wij meenden dat we klantriendelijker kunnen werken. Deze werkgroepen zorgden voor een goede voorbereiding op de reorganisatie en het klantgericht werken!”

Mijn favoriete ingrediënt in de keuken is paprikapoeder. Een maaltijdsoep, aardappeltjes of goulash... er zijn heel wat gerechten waar ik dit poeder in strooi. En dan wel de pikante variant, want die is het smakelijkst.”

*Medewerker Sociaal Beheer Conny van Walraven (XX)
(Escamp)*

Favoriete ingrediënten



Motivatie

“We hebben in 2009 flink geïnvesteerd in kennismaken met elkaar. Ter voorbereiding op de nieuwe wijkteams maakten we bijvoorbeeld met het hele team een fietstocht door de wijk. Ik merkte dat mensen die uit andere wijken kwamen een frisse kijk op de wijk hadden en gemotiveerd waren. Die motivatie was een belangrijk ingrediënt voor een positieve start in de nieuwe teams.

Ik hou van pittig eten, dus peper en sambal gebruik ik kwistig. Mijn vriendin en kinderen zijn daar niet altijd even blij mee. Ik eet het liefst zo divers mogelijk, maar er is één ingrediënt dat ik niet gebruik en dat is vlees. Ik ben namelijk vegetariër.”

*Wijkcomplexmedewerker Jeffrey Grouwstra (32)
(Scheveningen/Haagse Hout)*



Goede voorbereiding

“Helderheid en goede communicatie zijn onmisbaar bij het traject dat we in 2009 doormaakten. Je merkte dat veel mensen sceptisch tegenover alle veranderingen stonden. Daarom was het positief dat de voorbereiding goed was. Daardoor konden mensen meteen aan de slag in de nieuwe omgeving en op de nieuwe werkplek. Voor mij en volgens mij voor de meeste collega's pakte het werken in kleinere clubjes vervolgens positief uit.”

Bijna in al mijn gerechten gebruik ik gebakken ui. Of ik nu rijstgerechten bereid of vlees, ik snipper er altijd wel een uitje bij. Samen met een maggiblokje, dat ik gebruik ter vervanging van zout, is dat voor mij de basis voor bijna elk gerecht.”

Medewerker Bijzondere Huurincasso Ewald Palmberg (32)
(Scheveningen/Haagse Hout)

Favoriete ingrediënten



Korte lijnen

“De mensen van de Zinkwerfen en de Guntersteinweg verhuisden in 2009 naar Bellevue. Daardoor kunnen collega's die veel samenwerken makkelijker overleggen. 'Korte lijnen hebben' is voor mij dus een belangrijk ingrediënt voor de organisatieverandering. Het zorgt voor meer interactie en betere communicatie. Je hoeft geen formele afspraak meer te maken om bij collega's langs te gaan, en nog prettiger: je hoeft niet te reizen tussen locaties. Nou ja, hooguit met de trap of lift naar een andere verdieping.

In de keuken is zout voor mij een favoriet ingrediënt. Dat gebruik ik vooral in mijn studentenschotels, als pasta- en rijstgerechten. Mijn vriendin is meer van de culinaire hoogstandjes. Dan help ik trouwens wel mee met de voorbereidingen: het hakken, snijden en natuurlijk zout strooien.”

Projectontwikkelaar Piet van den Bout (34) (Bellevue)



Nieuw evenwicht vinden

“Dat ik niet op de plek kwam die ik bij de belangstellingsregistratie had aangegeven, vond ik in eerste instantie jammer. Maar de onderbouwing van deze keuze was duidelijk; het had te maken met kwaliteitsspreiding en het opzetten van evenwichtiger teams. Dan is het een kwestie van je eigen evenwicht hervinden, oftewel: 'schouders eronder en doorgaan'. Dat nieuw evenwicht vinden was nodig voor zowel mensen, teams als de hele organisatie. Maar als je je allemaal positief inspant, kun je er echt iets moois van maken. Dat merk ik hier op de afdeling heel sterk! Ik ga dan ook nog steeds fluitend naar mijn werk. Ik ben dol op gerechten met witte bonen in tomatensaus.

Mijn moeder heeft een heerlijk recept daarvoor doorgegeven aan mijn vrouw. Wat dat betreft ben ik wel verwend.”

Medewerker Technisch Beheer Stephan Ros (33)
(Loosduinen/Segbroek)

Favoriete ingrediënten



Zorg voor de medewerkers

“De organisatieverandering zorgde voor onrust onder medewerkers. Vandaar dat zorg voor die medewerkers erg belangrijk was. Zelf was ik betrokken bij de recruitmentwerkzaamheden tijdens mijn werkzaamheden op P&O. Door goed te luisteren, helder te communiceren en afspraken na te komen, zorgden we dat mensen wisten waar ze aan toe waren. Alle sollicitanten werden persoonlijk behandeld, alle brieven gelezen en als men een vraag stelde, kreeg men altijd antwoord.

Of ik nu Italiaans of meer Oosters kook, champignons verwerk ik graag. Gelukkig houdt mijn vriend ook van deze schimmel; hij eet ze zelfs rauw. Ik heb ze liever gebakken, maar doe ze niet te lang in de pan. Je moet ze immers nog wel proeven.”

Medewerker Klantbedrijf Norma Eijking (40)
(Centrum/Laak)



Informatie halen en brengen

“De organisatieverandering zorgde ervoor dat veel mensen in een nieuw gebied gingen werken. Dan moet je natuurlijk op de hoogte zijn van wat daar allemaal speelt. Informatie halen en brengen was dan ook een belangrijk ingrediënt in 2009. Ik heb de nodige mensen ingewerkt, en collega's voorzagen mij op hun beurt van informatie. Die overdracht gebeurde naast de gewone werkzaamheden. Dat verliep allemaal heel soepel, ondanks dat iedereen het behoorlijk druk had.

Sambal gebruik ik erg vaak. Of ik nu Indisch kook of spaghetti maak, ik houd van pittig eten. Mijn vriend en de mensen die hier komen eten houden gelukkig ook wel van hete gerechten.”

Medewerker Herstructurering Charissa Perrenet (30)
(Stadzijde/Escamp)

Favoriete ingrediënten



Goede sfeer!

“In tijden van verandering is de sfeer op een afdeling nog belangrijker dan anders. Als je bereid bent elkaar te helpen en écht een team bent, straalt je kracht uit. Dan draait het op de afdeling en wil je er samen het beste van maken. Als je positief in je werk staat, ben je ook positiever naar je klanten, in ons geval de VvE's. Goede sfeer is voor mij dus een onmisbaar ingrediënt geweest tijdens de reorganisatie.

Knoflook is voor mij onmisbaar in mijn keuken. Het gaat bijna door alles heen; pasta, rijstgerechten, sauzen, groenten en vlees. Gelukkig eten de meeste mensen op de afdeling knoflook, dus we ruiken elkaar niet meer.”

VvE-consulent Angela Brouwer (26)
(Bellevue)



Opnieuw afstemmen

“De organisatieverandering raakte Services minder dan de Woonbedrijven. Wel zorgde het voor andere opdrachtgevers. In de acht jaar dat ik bij Staedion aan de slag ben, werkte ik toch grotendeels voor dezelfde mensen. Door de personele veranderingen kreeg ik met andere mensen te maken. En daar moet je een band mee opbouwen. Dat maakt 'opnieuw afstemmen' tot een belangrijk ingrediënt bij de organisatieverandering.

In gerechten gebruik ik graag paprika. Babi ketjap, pilau, nasi, macaroni... ik gooi er paprika in. Ik kook voor mijn vrouw en zoon van twaalf. Maar zij koken gelukkig ook allebei. Mijn zoon maakt het liefst shoarma klaar; daar hoeft dan weer geen paprika bij.”

Werkvoorbereider Mutatie Frans Kok (39)
(Services)

Favoriete ingrediënten



Blijven communiceren

“Met de reorganisatie koos ik voor een ander rayon. Hoewel ik jarenlang met plezier in Transvaal en de Schilderswijk heb gewerkt, leek het me leuk om eens een volkomen andere wijk te bedienen. Tijdens het hele proces merkte je dat veel mensen zich afuroegen wat er precies ging veranderen. Blijven communiceren was daarom een belangrijk ingrediënt. In het begin hadden mensen wellicht het idee dat de informatie nog wat over de hoofden van de medewerkers heen ging, maar later werden zaken gelukkig duidelijk gemaakt.

Kruiden zijn voor mij onmisbaar als ik kook. Basilicum, oregano en rozemarijn gebruik ik bijvoorbeeld in Italiaanse gerechten en om aardappeltjes te kruiden. En die kruiden zijn altijd vers want ze komen uit eigen tuin!”

Verhuurmakelaar Ria van den Bogaard (Loosduinen/Segbroek)



“Allemaal op sokken maakt de sfeer net even anders”

“Een lesje yoga, informatie over de inrichting van nieuwe teams of Lex Schoenmaker die in het ADO-stadion vertelt over teambuilding; elke managementlunch heeft een heel eigen thema. De interactieve bijeenkomsten vind ik het leukst. Als je allemaal op je sokken yogahoudingen staat na te doen, maakt dat de sfeer toch net even anders. Daardoor communiceer je daarna ook op een andere manier met elkaar.

De managementlunches vind ik een goed initiatief; ik probeer er zo vaak mogelijk bij te zijn. Je spreekt dan de mensen die je in het dagelijks werk niet regelmatig tegenkomt. Het hangt natuurlijk van het onderwerp af, maar meestal zie ik de lunches toch als een uitje; je komt even los van de dagelijks hectiek.

Thema's die me van 2009 zijn bijgebleven zijn met name de middagen die samenhangen met de reorganisatie. Een belangrijk thema vond ik bijvoorbeeld hoe je een team goed op de rit zet; hoe combineer je verschillende persoonlijkheden en achtergronden tot een goed samenwerkend team?

De lunch is altijd goed verzorgd, dus de recepten zijn eigenlijk overal wel oké. Maar in Nieuwspoor waren de broodjes kroket toch wel érg smakelijk. En dat vond ik niet alleen... ik zag iedereen enthousiast opveren toen ze naar binnen werden gedragen.”

Dirk van Puffelen is gebiedsmanager Loosduinen/Segbroek

Managementlunches

Sinds 2008 vindt maandelijks een managementlunch plaats. Managers, teamleiders en directieleden ontmoeten elkaar tijdens deze anderhalf uur durende bijeenkomst. We vroegen drie collega's hoe zij de lunches ervaren, welke onderwerpen hun zijn bijgebleven én natuurlijk waar de recepten het smakelijkst zijn.

“Op de hoogte van de nieuwe gezichten”

“De managementlunches zijn altijd gezellig. Eerst is er een ontvangst met een hapje en een drankje. Vaak kom je dan allerlei mensen tegen die je een tijdje niet hebt gezien, omdat ze op een andere locatie zitten. Dan valt er vaak heel wat bij te praten. Handig is daarbij dat tijdens de managementlunches de nieuwe leidinggevenden worden voorgesteld. Zo leer je direct de persoon achter de functie kennen en blijf je goed op de hoogte van wie op welke plek zit.

Na het broodje volgt een presentatie over een actueel en relevant onderwerp. Daarbij vertaalt de spreker dit thema naar de betekenis die het voor Staedion heeft. Aansluitend

is er interactie of discussie met de aanwezigen. Een bijeenkomst die me is bijgebleven is die over integriteit. Het maakte duidelijk dat mensen toch heel verschillend tegen dit onderwerp aankijken. Ook de nieuwe koers 2010 kwam regelmatig aan de orde.

De lunches zien er altijd goed verzorgd uit. Omdat ik moslim ben, eet ik alleen halal bereid voedsel. Dat betekent dat ik meestal alleen de vegetarische soepen en hapjes kan eten, maar als die er zijn eet ik ze met smaak.”

Ruud van de Ploeg is teamleider Huurincasso/Huuradministratie aan de Van Boeckopkade

“Prikkelende thema's”

“De managementlunches zijn alleen al inspirerend omdat je collega's van andere vestigingen structureel ontmoet. Ik vind het leuk om leidinggevenden en managers van bijvoorbeeld de klantbedrijven en Services te spreken. Daarbij sta je even los van je normale bezigheden en kun je zaken delen met anderen. Dat zorgt voor reflectie, wat in mijn ogen bijdraagt aan een succesvollere organisatie.

De thema's van de bijeenkomsten zijn vaak prikkelend; het gaat over zaken waar je niet elke dag mee bezig bent. Zo was er een interactieve bijeenkomst over netwerken. We kregen kaartjes met vragen die we aan collega's moesten stellen. Je raakte daardoor steeds over een

ander onderwerp met elkaar in gesprek. Dat bleek heel leerzaam en verrassend. Verder maakte de bijeenkomst over integriteit indruk op me. Ik ben in mijn werk ook veel bezig met dit onderwerp en die bijeenkomst was mede de basis van een intern project.

Waar de broodjes het lekkerst waren, weet ik eerlijk gezegd niet meer. Maar van mij mogen ze de volgende managementlunch op Bellevue organiseren, aangezien we hier een heerlijk La Place-restaurant hebben!”

Marja Edens is sinds de zomer van 2009 manager van de afdeling Juridische Zaken

“Het belangrijkste ingrediënt is voor ons vertrouwen”

Nieuwe interne vertrouwenspersonen

klankbord

informeel

oplossingen zoeken

Sinds 2009 beschikt Staedion over drie vertrouwenspersonen; één externe en twee interne. “Zo hebben medewerkers een keuze. Het kan immers van de situatie afhangen bij wie je het liefst aanklopt,” vertelt Willem van de Ven (beleidsadviseur Communicatie). Samen met Lees Lucas vervult hij sinds 2009 de rol van vertrouwenspersoon.

Willem meldde zich aan voor de functie van vertrouwenspersoon omdat het hem zinvol en leuk leek op een andere manier een rol te vervullen binnen de organisatie. Uiteraard beoordeelden P&O en de OR of ze de kandidaten geschikt vonden voor hun rol. Willem: “Bij onze start volgden we een training om goed zicht te krijgen op de regeling en op wat er van ons verwacht wordt in deze rol.” De externe vertrouwenspersoon Freek Walther van Cohezia is daarbij voor Willem en Lees een goed klankbord. “Voor ons is het een rol die we maar af en toe vervullen; vertrouwenspersoon zijn binnen Staedion is gelukkig geen dagtaak.”

Luisteren

De vertrouwenspersonen zijn niet voor elk probleem het juiste adres. Willem: “Wij houden ons specifiek bezig met ongewenste omgangsvormen. Kijk je naar de regeling, dan heeft dit betrekking op seksuele intimidatie, geweld, pesten en discriminatie. Luisteren doen we natuurlijk altijd, maar het is vervolgens wel belangrijk om zeker te weten of het iets is voor een vertrouwenspersoon. Als dat zo is, ligt het aan de collega die zich meldt wat we gaan doen. Dat begint natuurlijk met luisteren naar zijn of haar verhaal. Vervolgens kijken we samen wat we kunnen doen.”

Kou uit de lucht

Het is altijd de insteek om eventuele problemen eerst informeel op te lossen. “Als je met een gesprek de kou uit de lucht kunt nemen en een probleem op kunt lossen, is dat voor alle partijen het prettigst.” Wanneer dit niet werkt, kan een formele procedure bij de Klachtencommissie een volgende stap zijn. Een gesprek hoeft niet dé oplossing te zijn. Willem: “Degene die zich bij ons meldt, is leidend. We kijken welke stappen deze persoon wil zetten. Gaat het bijvoorbeeld om iemand die gepest wordt, dan kan dat een gesprek met de betrokkenen of juist met de manager zijn, maar het kan ook iets anders zijn.”

Wie bij Lees, Willem of Freek aanklopt, mag ervan uitgaan dat zijn of haar informatie bij deze persoon blijft. Willem: “We doen dan ook niets zonder dat we dat hebben afgesproken met de betrokken persoon. Wanneer je het in het kader van recepten wilt houden: het belangrijkste ingrediënt is voor ons vertrouwen.”

De drie vertrouwenspersonen van Staedion zijn Lees Lucas, Willem van de Ven (beiden intern) en Freek Walther van Cohezia (extern). In 2009 kregen zij drie meldingen; daarbij zijn geen trajecten bij de Klachtencommissie gestart.

“Vertrouwenspersoon zijn binnen Staedion is gelukkig geen dagtaak.”



Ruim honderd werkplekchecks voor arbomedewerker

Arbo richt zich op de gezondheid, veiligheid en het welzijn van medewerkers. De verhuizingen die in 2009 plaatsvonden of werden voorbereid, leverden arbomedewerker Dave Mens het nodige werk op. Zo beoordeelde hij de nieuwe locaties en bood hier preventieve werkplekchecks aan. “Een flink deel van die checks, ruim over de honderd, heb ik ook uitgevoerd. Eerst voor Bellevue en in het laatste kwartaal was ik druk bezig met de werkplekken op de nieuwe klantbedrijven.”

Bij het beoordelen van de hele situatie in de panden komt nog flink wat kijken. “Ik kijk bijvoorbeeld of er voldoende werkoppervlak is per medewerker en of de ruimte aan de licht- en geluidsnormen voldoet. Verder kijk ik hoe de betreding van het gebouw is, en of de bureaus zo staan dat men bij een eventuele ontruiming veilig en snel het pand kan verlaten. Daarbij ben ik gelukkig op geen van de locaties schokkende zaken tegengekomen.”

Invoering pauzesoftware pc's

De mensen van Wonen werkten er al mee en in 2009 is ook de rest van het bedrijf voorzien van pauzesoftware (tachograaf). Dit preventieve programmaatje houdt de werkintensiteit van de gebruiker in de gaten. Het programma is afgestemd op de persoon en houdt er bijvoorbeeld rekening mee of men al dan niet RSI-gevoelig is. Loopt de werkintensiteit te hoog op, dan krijgt de gebruiker een waarschuwing. Gedurende de dag beveelt de software ook kortere en langere pauzes aan. In deze pauzes kan de gebruiker eventueel wat oefeningen doen, waarvoor het programma suggesties doet.

Griep prik

27 medewerkers besteedden minder tijd en geld aan de jaarlijkse griep prik. Staedion investeerde namelijk mee in de griep prik, waardoor medewerkers maar de helft hoefden te betalen. Bovendien konden mensen de prik op een Staedion-locatie halen, waardoor het hun minder tijd kostte dan een bezoekje aan de huisarts.

VCA-basiscursus voor complexmedewerkers

35 complexmedewerkers volgden in 2009 een VCA-basiscursus. VCA staat voor: Veiligheid, gezondheid en milieu Checklist Aannemers. Dit maakt deze mensen, die veel in de buitendienst zitten, bewust van veiligheid en het werken volgens arbo-eisen. Zo weten ze welke beveiliging aan valbescherming en aanlijning nodig is als een aannemer het dak op gaat. Ook kunnen ze beoordelen of (onder)aannemers veilig en volgens de regels werken. Het is de plicht van deze complexmedewerkers om derden erop aan te spreken als ze onveilig werken. Daar zijn ze dankzij de VCA-basiscursus goed toe in staat.

Actualisering Arbohandboek

In 2009 is het Arbohandboek, dat P&O in 2008 ontwikkelde, geschoond en geactualiseerd, waarbij sommige activiteiten verder zijn uitgewerkt. Het handboek is op StaeTuned geplaatst.

“Op geen van de locaties schokkende zaken tegengekomen”

Nieuwe teams samenstellen en gebouwen in kaart brengen

Bedrijfs- hulpverlening

nieuwe
teams

herhalings-
training

professio-
neel

“Binnen de Bedrijfs hulpverlening (BHV) werken we met een ontzettend leuke en gedreven groep mensen, die echt hart hebben voor de zaak,” vertelt Franka van Eijk, coördinator BHV. **Het afgelopen jaar was een druk jaar voor deze medewerkers. Zo inspecteerden de BHV’ers de nieuwe vestigingen. Ook werden er nieuwe BHV-teams samengesteld voor alle locaties. Ondanks de drukte volgden alle BHV’ers in 2009 weer twee keer een herhalings training.**

Al in het voorjaar van 2009 startten de verhuisingsperikelen voor de BHV-ploeg. Franka: “Eerst kwamen twee vestigingen samen op Bellevue. De eerste maanden in zo’n nieuw pand is het natuurlijk even wennen. Je moet het pand goed leren kennen, weten waar de nooduitgangen zitten. Wij gingen op zoek naar alle onverwachte hoekjes en naar kamertjes die op slot zitten. Alleen als je de plattegrond van het gebouw goed kent, kun je het veilig ontruimen.”

Buren ontruimen

Ymke Koster, ploegleider op Bellevue, werkte aan het ontruimingsplan voor dit nieuwe pand. Een aandachtspunt daarbij was de omgeving. “Voorheen kwamen mensen buiten op een vrij rustige straat, maar bij Bellevue zitten we in het centrum en razen de trams en auto’s voor het gebouw langs. Mensen hebben natuurlijk hun eigen verantwoordelijkheid, maar we waarschuwen ze wel bij het oversteken.” Daarbij ontruimt de BHV op Bellevue niet alleen het eigen personeel. Ymke legt uit. “In ons gebouw zitten meerdere bedrijven. Feitelijk verzorgt iedereen zijn eigen ontruiming als er groot alarm is. Tegelijkertijd overlegt Franka natuurlijk wel met deze bedrijven hoe we goed rekening met elkaar kunnen houden. Er is echter ook één bedrijf dat zelf nog geen BHV heeft. Totdat ze dit gerealiseerd hebben, verzorgen wij de BHV voor ze.”

BHV-schaarste

Om voldoende mensen voor het BHV-team op Bellevue te vinden was geen probleem; hier kwamen immers twee oude vestigingen samen. Meer aandacht vroeg de samenstelling van de teams op de klantlocaties. Franka: “We moesten even goed bekijken hoe we zorgden dat elke vestiging nog voldoende BHV’ers overhield. Met name vanuit de Van Boecopkade vertrokken veel BHV’ers naar andere locaties. Hier moesten we goed zoeken naar nieuwe mensen en ontstond dus BHV-schaarste,” zegt Franka. “We zijn nu nog bezig met het opleiden van nieuwe mensen. Daarnaast gingen al onze mensen in 2009 twee keer op herhalingscursus.” Ook Aad Millenaar, ploegleider BHV op de Klopperman, volgde zo’n herhalingscursus. “We volgen de opleiding bij een nieuw instituut dat een wat andere insteek had. Dat zorgde ervoor dat we weer even op een frisse manier tegen de lesstof aankeken. Ik ga met plezier naar de herhalingscursussen; het zorgt dat je weer helemaal opgeladen en gemotiveerd bent.”

Recept

Aad, die al ruim vijftien jaar in de BHV zit, houdt plezier in zijn BHV-werk. “Het is meer en meer een professionele afdeling aan het worden en krijgt ook steeds meer erkenning vanuit de top van de organisatie. Eigenlijk is dat niet meer dan logisch, omdat het gewoon een belangrijk onderwerp is.” Een succesvol BHV-recept vraagt daarbij volgens Franka twee belangrijke ingrediënten: betrokken BHV’ers en meewerkende medewerkers. “Bij een oefening zijn al onze panden binnen vier tot vijf minuten leeg. Dan zie je dat iedereen meewerkt aan een succesvolle BHV-organisatie.”

“Op zoek naar alle onverwachte hoekjes en naar kamertjes die op slot zitten”

Agressie- platform

fysiek en
verbaal

meldpunt

bijeen-
komsten

“Samen glijdende schaal voorkomen”

Het Agressieplatform constateerde in 2009 dat medewerkers hun grenzen lijken te verleggen als het gaat om het registreren van geweld. “Waar mensen eerst ook verbaal geweld vastlegden, bleek tijdens een slachtofferbijeenkomst dat mensen nu toch vooral fysiek geweld of dreigementen doorgeven. Als Agressieplatform vinden we dat geen goede ontwikkeling. Het accepteren van verbaal geweld, maakt de stap naar een andere vorm van geweld kleiner. Daar moeten we samen alert op zijn,” meent Astrid Brunt. Zij zit namens P&O in het Agressieplatform.

Als geweld fysiek wordt, trekken mensen wel aan de bel, maar verbaal geweld lijkt meer geaccepteerd te worden. Het Agressieplatform vindt dat dit ‘accepteren’ moet worden voorkomen. Een belangrijk middel daarbij is blijven registreren. Astrid: “Dat registreren is écht heel belangrijk, dat kunnen we niet vaak genoeg zeggen. We hebben als Staedion duidelijke omgangsvormen met elkaar afgesproken. Daarin geven we aan dat we ons niet onredelijk hoeven te laten behandelen. En dan hebben we het bijvoorbeeld ook over verbaal agressief gedrag aan de telefoon.”

Back-up

Belangrijk blijkt bovendien dat directe collega’s en leidinggevenden achter een medewerker gaan staan als deze te maken krijgt met agressief gedrag. Dat betekent dus ook dat zij een agressieve klant niet alsnog zijn zin

geven. Astrid: “Eén medewerker vertelde tijdens een slachtofferbijeenkomst hoe een klant zich eerst agressief tegen een collega gedroeg. Toen hij daar zijn zin niet kreeg, probeerde hij het vervolgens op een zeer vriendelijke toon opnieuw bij haar. Zij vertelde deze man dat ze niet wilde dat hij haar collega zo behandelde. Dat vind ik een goed voorbeeld van hoe je elkaar back-up kunt geven.” Toch bleken tijdens de agressiebijeenkomsten medewerkers ook andere ervaringen te hebben. Sommigen kregen daarbij het idee dat klanten die een grote mond opzetten toch meer gedaan krijgen, en dat vindt men onrechtvaardig. Tijdens de slachtofferbijeenkomst bleek verder dat men de gevolgde agressie-trainingen positief beoordeelde. Vandaar dat is besloten iedereen die binnen Staedion klantcontacten heeft een agressietraining aan te bieden.

Het Agressieplatform is verantwoordelijk voor het agressiebeleid en de agressieprotocollen. Daarbij registreert en evalueert dit platform de agressievoorvallen en -formulieren. In de groep zitten vertegenwoordigers van alle afdelingen met klantcontacten, de bedrijfsarts en een vertegenwoordiger van P&O. In 2009 vonden twee vergaderingen en een slachtofferbijeenkomst plaats. In de toekomst analyseert het platform ook of er toename van agressie is in bepaalde gebieden of op bepaalde locaties. Ook hiervoor geldt dat een goede evaluatie alleen mogelijk is als mensen goed registreren.

**“Registreren is écht heel belangrijk,
dat kunnen we niet vaak genoeg zeggen”**



Personeels- vereniging Staedion

collega's
enthousiast

diverse
activiteiten

trouwe
deelnemers

“Enthousiasme is voor ons hét ingrediënt”

“Het belangrijkste ingrediënt voor een leuk personeelsuitje is enthousiasme,” vertelt Cora van der Goot, voorzitter van de Personeelsvereniging (PV). “Dat enthousiasme geldt zowel voor de deelnemers als voor de mensen die het organiseren. Uiteraard heeft niet iedereen dezelfde interesses; vandaar dat we heel diverse activiteiten aanbieden. Elk jaar zorgen we in ieder geval voor iets sportiefs, een dagje cultuur en een gezinsactiviteit. Ook staan er regelmatig creatieve avonden op de agenda. Daardoor hebben we elke keer een andere samenstelling van de groep, hoewel we natuurlijk ook een groepje redelijk trouwe deelnemers hebben. We vinden het uiteraard leuk als er mensen van verschillende locaties en afdelingen meedoen. De PV-activiteiten zijn immers ook een leuke manier om collega’s tegen te komen die je wellicht in je dagelijks werk niet of niet zo vaak ziet. Wat we ook organiseren, we doen ons best er iets bijzonders van te maken zodat de deelnemers elke keer weer verrast en enthousiast zijn! En dat zien we ook terug in de opkomst. Een gemiddeld aantal deelnemers per activiteit ligt op de xx personen!”



Monsterjam

Ronkend gezellig evenement

Een echte gezinsactiviteit vond plaats op 26 september 2009. Die dag verzorgde de Personeelsvereniging kaartjes voor het grote monstertruck-spektakel in het Gelredome. Al om zeven uur in de ochtend vertrokken twee bussen richting Arnhem. Voorafgaand aan de races was er een ‘pitparty’. Hierbij konden de bezoekers alle monstertrucks bekijken en fotograferen. Met de oordopjes goed en wel in kon het echte spektakel beginnen. Eerst waren er races waarbij telkens twee trucks het tegen elkaar opnamen. Vervolgens lieten de monstertrucks stuk voor stuk hun beste ‘moves’ zien. Een ronkend evenement!



Zilvermeden

Eigen hanger of ring smeden

In maart 2009 konden medewerkers deelnemen aan diverse workshops zilvermeden. Deze creatieve activiteit startte met een korte uitleg. Vervolgens mocht men zelf een ontwerp maken: een ring of een hanger voor aan een ketting. Deelnemers maakten het ontwerp eerst helemaal van hout, dus dat betekende flink wat zaag- en vijlwerk. Zodra dit ontwerp helemaal naar hun zin was, maakten de deelnemers er een kleimal van. Hier werd uiteindelijk het zilver ingegoten. Nadat dit voldoende was afgekoeld, kon het resultaat nog worden bijgewerkt met vijl- en polijstwerk. Het was even doorwerken, maar het resultaat mocht er zeker zijn. Op de diverse vestigingen lopen regelmatig mensen met zelfgemaakte zilveren creaties rond.



Klaverjassen en jokeren

Bijpraten over het Staedion van nu en vroeger

Een evenement voor personeel én oud-personeel is het klaverjas- en joker-toernooi dat de Personeelsvereniging elk najaar organiseert. Medewerkers en gepensioneerden genieten van dit sociale gebeuren. Het betekent gezellig kaarten en bijpraten over het Staedion van nu en het Staedion in de oude tijd. Iedereen gaat met een prijs(je) naar huis en de middag wordt altijd afgesloten met een smakelijk buffet.



Kerstreis Bonn

Een Duits lunchbuffet

In december stond ons jaarlijkse kerstreisje op het programma. Daarbij konden medewerkers een introductie meenemen. Dit keer vertrokken we voor twee dagen naar het Duitse Bonn, waar we in het centrum overnachtten. De zaterdag kon men na aankomst zelf besteden. De zondag startte met een gezamenlijk ontbijtbuffet. Daarna volgde een historische stadswandeling onder leiding van een gids. Het weekend werd afgesloten met een echt Duits lunchbuffet.



2009 in feiten en cijfers

Dienstjubilea:

12,5 jaar in dienst		30 jaar in dienst	
Jeroen van der Heijde	15 januari 2009	Jaap Borsboom	1 januari 2009
Sophie de Wit	1 maart 2009	Theo Reijnen	1 februari 2009
Wendy Hoogeveen	1 maart 2009	Lees Lucas	7 mei 2009
Nancy Liu	1 april 2009		
Ria Willemsen	11 september 2009	35 jaar in dienst	
Yvonne Groenewegen	20 november 2009	Theo Hoes	1 september 2009
25 jaar in dienst		40 jaar in dienst	
Tom Dijkstra	9 januari 2009	John Adriani	15 september 2009
Lizzy Zwart	11 april 2009		
Aad Millenaar	1 juli 2009		
Cor van Rossum	1 september 2009		
Ger Huisman	1 september 2009		
Jacqueline van der Boor	1 september 2009		

Prepensioen:

Tineke Gielisse	31 maart 2009	Aad Jonas	31 augustus 2009
Maarten de Bruyn	31 mei 2009	Ger Huisman	30 september 2009
Pim Reijntjes	30 juni 2009	Theo Hoes	31 oktober 2009

In memoriam

Cees Hoogland	19 september 2009
---------------	-------------------

Aantal medewerkers in dienst op 31 december 2009

Locatie	Mannen	Vrouwen	Totaal
Bellevue	78	76	154
Klopperman	87	11	98
Van Boecopkade	56	44	100
Stadzijde	48	41	89
Totaal	269	172	441

Aantal formatieplaatsen:

Fulltimers:	335 = 76%
Parttimers:	106 = 24%
Totaal:	441 = 100%

Medewerkers in dienst getreden: 51

Medewerkers uit dienst getreden: 41

Gemiddelde duur dienstverband is 10,9 jaar.

Duur Dienstverband

Dienstjaren 0 t/m 4 jaar	153
Dienstjaren 5 t/m 9 jaar	120
Dienstjaren 10 t/m 14 jaar	43
Dienstjaren 15 t/m 19 jaar	34
Dienstjaren 20 t/m 24 jaar	44
Dienstjaren 25 t/m 29 jaar	30
Dienstjaren 30 t/m 34 jaar	12
Dienstjaren 35 en meer	5

Leeftijdsopbouw

Leeftijden	Mannen	Vrouwen	Totaal	
<15-24 jaar	4	1	5	
25-34 jaar	55	52	107	
35-44 jaar	81	49	130	
45-54 jaar	73	40	113	
55-64 jaar	55	30	85	
65-	1	0	1	
Totaal	269	172	441	Gemiddelde leeftijd is: 42,9 jaar

Ziekteverzuim

Verzuimpercentages per kwartaal	1e kwartaal	2e kwartaal	3e kwartaal	4e kwartaal	Totaal
Staedion Wonen totaal	7,2%	5,1%	4,9%	6,1%	5,8%
Vastgoedbeheer	5,8%	1,1%	1,2%	3,5%	2,9%
Ontwikkeling	2,9%	4,5%	4,8%	4,0%	4,0%
VVE	19,6%	15,2%	16,2%	19,4%	17,6%
BOG	6,4%	2,0%	25,8%	16,6%	12,7%
Services	4,9%	3,9%	3,9%	8,1%	5,3%
I&A	5,4%	1,3%	4,2%	8,3%	4,8%
Bedrijfsondersteuning	7,7%	5,2%	2,4%	5,3%	5,1%
Bestuur/P&C	1,6%	0,9%	0,0%	2,4%	1,2%
Wonen Directie	1,1%	1,1%	0,0%	2,6%	1,2%
Strategie & Vastgoed	3,5%	0,4%	1,3%	2,3%	1,9%
Financiën & Automatisering	1,3%	0,7%	1,3%	2,7%	1,5%
Staedion Totaal	6,0%	4,2%	4,2%	6,2%	5,1%

Gemiddeld aantal ziekte-dagen:	12,1	Aantal WAO-ers (allemaal gedeeltelijk in de WAO)	9
Gemiddelde meldingsfrequentie:	1,9	Nieuwe WAO-ers 2009	0

Woondiensten Cafeteria Systeem

Aantal deelnemers per doel:

Spaarloon:	234
Verlof:	94
Nieuwe deelnemers fiets:	28
Geld:	3
Vakbondscontributie:	14
Bedrijfsfitness	20
Openbaar Vervoer:	2
Opleiding:	0
Levensloop:	9

Collegavindbonussen

Aantal collegavindbonussen: 5

Opleidingen

Bestuur, Planning en Control en Bedrijfsondersteuning	226.804,53
Vastgoed & Beleid	81.818,45
Wonen algemeen	4.982,43
Vastgoedbeheer	21.395,30
Wonen Oost	17.664,84
Wonen West	27.930,31
Financiën en Automatisering	97.405,07
Ontwikkeling	23.254,43
Staedion Services	40.422,02
Commercieel	0,00
Opleidingskosten Totaal	541.677,38

Algemene personeelskosten

Salarissen	19.418.774,16
Uitzendkrachten, detachering, etc.	6.309.642,25
Sociale lasten	2.380.227,27
Pensioenlasten	4.269.496,58
Overige personeelskosten	1.063.681,26
Af: ontvangen ziekengeld en wao-uitkeringen	-126.829,95
Totaal	33.314.991,57

Handboekindeling overzicht (functiewaardering)

Handboekletter	Mannen	Vrouwen	Totaal
A	0	0	0
Aa	1	0	1
B	0	1	1
C	1	3	4
D	9	11	20
E	97	15	112
F	23	52	75
G	15	26	41
H	37	16	53
I	13	21	34
J	23	13	36
K	17	2	19
L	9	2	11
M	12	8	20
N	4	1	5
O	5	0	5
P	1	0	1
Q	0	0	0
Nog niet ingedeeld	2	1	3



Staedion
Postbus 40406
2504 LK Den Haag

www.staedion.nl
info@staedion.nl

0900 - 1424 (lokaal tarief)

Colofon

Teksten

Miranda van Ark, Den Haag

Eindredactie

P&O en Communicatie

Fotografie

Jeroen Jansen, Den Haag

Ontwerp

Richard Sluijs, Den Haag

Druk

Ando bv, Den Haag

Oplage

750 exemplaren

Datum

Juni 2010

