

# Sociaal jaarverslag 2022





# Inhoud

<b>Voorwoord</b>	<b>1</b>
<b>1. Raad van Toezicht</b>	<b>2</b>
<b>2. Jaarverslag OR</b>	<b>3</b>
<b>3. Vrijwilligersraad in 2022</b>	<b>4</b>
<b>4. Onze medewerkers in 2022</b>	<b>5</b>
<b>5. Externe vertrouwenspersoon</b>	<b>9</b>



## Voorwoord

### Met volle kracht terug naar normaal

Het jaar 2022 kenmerkt zich als de tijdsperiode waarin we met zijn allen terugkeerden naar een normale samenleving en werkomgeving, na een lange corona periode vol met beperkingen voor jong en oud. Ook in onze organisatie was dat merkbaar.

Vele collega's liepen meer dan eens een coronabesmetting op, en enkelen hebben daar helaas ook blijvende gevolgen aan overgehouden. We volgden ook de landelijke trend: er ontstond in de loop van het jaar een behoorlijke uit- en instroom van personeel. Vertrouwde medewerkers vonden nieuwe werkuitdagingen elders, nieuwe veelbelovende collega's kwamen binnen.

Dat MeanderOmnium in Zeist echt een rots in de branding is, ongeacht de omstandigheden, bleek wel in de eerste maanden van het jaar. Terwijl de epidemie geleidelijk uitdoofde ging al het werk bij ons gewoon door, ondanks het hoge ziekteverzuim. Vele beroepskrachten stonden klaar om in te vallen of om extra uren te draaien. Een soms te hoge werkdruk was het gevolg, maar de kwetsbare bewoners konden steeds op ons rekenen. Een groot collectief verantwoordelijkheidsgevoel voor onze maatschappelijke opdracht

sociaal werk en het begeleiden van kwetsbare kinderen en hun ouders! En dan ook nog de vele helpende handen van onze trouwe vrijwilligers. Eind 2022 waren dat er maar liefst 453! Wat een ongelofelijk rijke en onmisbare ondersteuning vanuit de Zeister samenleving!

We zijn daar erg dankbaar voor en wat kunnen we trots zijn dat we met zijn allen in dat lastige jaar 2022 zoveel hebben mogen betekenen voor kwetsbare bewoners, kinderen en ouders.

Wat werd er bij MeanderOmnium in 2022 veel opgepakt! Er waren voorbereidingen voor de overname van VVE peuteropvang De Piraatjes in Austerlitz (geëffectueerd per 1 januari 2023), het intensieve trainingsprogramma van Interzin liep bij de VVE peuteropvang en we maakten ons op voor een belangrijke nieuwe taak: het begeleiden van de kinderen van vluchtelingen in de opvanglocaties van Zeist.

Het medewerkers tevredenheidsonderzoek werd uitgevoerd en liet zien dat wij mooie en belangrijke zaken op orde hebben, maar we aan sommige andere wat meer aandacht moeten besteden, zoals communicatie en werkdruk. Besloten werd om dit onderzoek nu elke twee jaar uit te voeren.

We leerden ook weer meer werken met ons nieuwe ICT-systeem en zagen dat MeanderOmnium door de bewoners van Zeist steeds beter gevonden wordt, met meer dan 130.000 pageviews op onze websites en meer dan 100.000 bezoekers in de wijkservicepunten.

Fijn om te constateren dat ook in 2022 een enthousiaste Ouderraad voor de VVE peuteropvang beschikbaar was, de Vrijwilligersraad meerdere malen bijeenkwam en plannen maakte voor de toekomst en onze ondernemingsraad actief en enthousiast het contact zocht met de achterban over tal van belangrijke zaken.

Op bestuursniveau zagen wij ook een actieve en zeer bij MeanderOmnium betrokken raad van toezicht met raad, daad en wijsheid en ook op werkbezoek zichtbaar in de wijken.

Ik dank iedereen voor de geweldige en bezielende inzet in 2022!

**Jan Willem Voogd**

Directeur-bestuurder

## Hoofdstuk 1

# Raad van Toezicht



De Raad van Toezicht heeft in 2022 in totaal vier keer vergaderd. De Raad heeft in 2022 de toezichtstaken uitgeoefend volgens de visie op toezicht die in 2021 werd vastgesteld (terug te vinden op de website). In dat kader is in 2022 verder invulling gegeven aan het structureel toezicht binnen MeanderOmnium op de thema's kwaliteit en veiligheid.

Naast de reguliere toezichtstaken betekent dit een separaat overleg van de commissie kwaliteit & veiligheid met de directeur-bestuurder, een kwaliteitsagenda en thema besprekingen tijdens de RvT vergaderingen.

In november 2022 zijn de leden dhr. B. Berendsen (voorzitter) en mw. I. de Vries benoemd voor hun tweede termijn als lid van de RvT.

Daarnaast heeft de raad in 2022 overleg gevoerd met vertegenwoordigers van de politieke en ambtelijke organisaties van de gemeente Zeist. Het overleg met de OR vond plaats in een goede sfeer en leverde een inhoudelijk waardevolle uitwisseling op. De RvT heeft in 2022 gewerkt met werkbezoeken die zoveel mogelijk door de RvT gezamenlijk worden afgelegd. Dit jaar werd een bezoek afgelegd aan WSP Noord. Hierbij werd ook een zeer informatieve rondleiding door de Staatsliedenbuurt georganiseerd. Deze opzet werd opnieuw als zeer succesvol beoordeeld en zal in 2023 herhaald worden op een andere locatie waar MeanderOmnium actief is.

**Onze Raad van Toezicht bestaat op dit moment uit de volgende leden:**

Dhr. B. Berendsen (voorzitter)

Mw. I. de Vries

Dhr. E. Elferink (vice voorzitter)

Dhr. R. Kalma

Mw. T. Valkenburg

## Hoofdstuk 2

# Jaarverslag OR



Het jaar 2022 was een jaar vol uitdagingen. Afgelopen jaar hebben er een aantal wisselingen plaatsgevonden binnen de ondernemingsraad. We zijn erg blij dat we op dit moment compleet zijn met vijf leden.

De nieuwe leden van de ondernemingsraad hebben de basistraining voor de WOR gevolgd of zijn er mee bezig. De kernwaarden die binnen de ondernemingsraad centraal staan zijn: open, eerlijk en transparant. We zijn blij om te kunnen delen dat de achterban ons steeds vaker benadert met vragen en we met deze vragen aan de slag kunnen gaan.

De Ondernemingsraad heeft signalen ontvangen over de voorwaarden om veilig te kunnen werken. Denk hierbij aan een up to date ontruimingsprotocol, RIE en BHV-plan. Deze onderwerpen zijn meegenomen tijdens de overlegmomenten tussen de Ondernemingsraad en de bestuurder.

Vorig jaar heeft de Ondernemingsraad kennis mogen maken met de leden van de Raad van Toezicht. Het was een prettige kennismaking en wij voelden ons gehoord. Afgelopen najaar heeft het MT besloten om over te gaan naar een plattere organisatie. De Ondernemingsraad heeft hierover een positief advies gegeven met enkele aandachtspunten.

### **De OR heeft de volgende instemmingsverzoeken gehad en toegekend:**

- Instemmingsverzoek gelijktijdig uitzetten van interne- en externe vacatures.
- Instemmingsverzoek verlenging contract arbodienst voor twee jaar

Onderwerpen die zoal besproken werden, waren de hoge werkdruk, de plattere organisatie, ziekteverzuim, financiën en toekomstplannen.

# Hoofdstuk 3 Vrijwilligersraad in 2022

Ook in 2022 heeft de Vrijwilligersraad (VR) weer gediend als adviesorgaan en denktank voor het management van MeanderOmnium om daarmee de overkoepelende collectieve belangen van alle vrijwilligers bij MeOm te behartigen. De VR bestaat momenteel uit zes leden:

- Voorzitter – Ineke Kuus - vrijwilliger Thuis Praktische hulp en vervoer/receptie
- Secretaris – Eef Könemann - Belbus chauffeur
- Vice voorzitter – Kees Hammink - Interculturele mannengroep
- Lid – José van Houcke - Vrouwen Taalgroep
- Lid – Ad Bouma - Belbus chauffeur
- Lid – Peter Lubbers – Belbus chauffeur

De VR heeft in 2022 zes keer vergaderd waarvan 2 keer met directeur/bestuurder en coördinator vrijwilligerswerk). Tussendoor hebben leden van de VR overleggen gevoerd met diverse personen binnen en buiten de organisatie.

De volgende onderwerpen kwamen ter sprake in de vergaderingen en meetings.

- De Coronamaatregelen werden begin 2022 geleidelijk opgeheven. Het werd eindelijk weer mogelijk om elkaar in levende lijve te ontmoeten. De groepsgrootte kon weer naar werkbare omvang. Hoewel in de loop van het voorjaar het advies voor het dragen van mondkapjes toch weer werd aangescherpt, was het voor iedereen een verademing dat onderling contact weer beter mogelijk werd.
- Door het vertrek van de coördinator vrijwilligerswerk per 1 maart werd een procedure opgestart om de ontstane vacature weer in te vullen. De VR is betrokken geweest bij de selectie van kandidaten. Het is verheugend dat vanuit de eigen organisatie deze functie door Ams Slemmer kon worden ingevuld; zij heeft in het verleden deze positie ook bekleed en brengt dus de nodige ervaring mee! In het najaar kon Ams haar bestaande taken overdragen en aan haar nieuwe functie beginnen.

- Op de Jaarvergadering werd door één van de aanwezigen de vraag gesteld of de VR ook benaderd kan worden als je problemen ervaart met collega vrijwilligers of met de beroepskracht. Het antwoord hierop is: nee. De VR is er voor de collectieve belangen van vrijwilligers en niet voor individuele gevallen. Daarvoor kan de vrijwilliger terecht bij de beroepskracht. Mocht dat niet bevredigend zijn, kan de vrijwilliger zich melden bij de Teamleider. Als je daarbij steun nodig hebt kun je een beroep doen op de coördinator vrijwilligerswerk. In uiterste gevallen kun je een beroep doen op de klachtenprocedure. In geval van grensoverschrijdend gedrag kun je je tot de Vertrouwenspersoon van MeOm wenden.

- In overleg is besloten de taak van het maken van de nieuwsbrief voor vrijwilligers, de Vrijpostig, weer terug te leggen de coördinator vrijwilligerswerk. De VR levert bijdragen daarvoor, maar is niet meer eindverantwoordelijk voor de samenstelling. Dit is voor de VR een belangrijke ontlasting van haar taken.

- MeOm heeft voor de beroepskrachten een Medewerkers Tevredenheid Onderzoek (MTO) laten uitvoeren. De VR doet de suggestie om een vergelijkbaar onderzoek ook onder de vrijwilligers te houden. Daar wordt door de directie positief op gereageerd. De VR gaat bijdragen leveren om tot een opzet van zo'n onderzoek in 2023 te komen.

- De VR heeft haar zorgen geuit over de financiële gevolgen voor de organisatie van de sterk gestegen energie- en brandstofkosten die met name bij de Belbussen zwaar drukken. De directeur/bestuurder heeft de VR herhaaldelijk op de hoogte gesteld van de ontwikkelingen. In december kon de directeur/bestuurder gelukkig melden dat de grootste financiële nood door de gemeente kon worden opgelost. Wel is het noodzakelijk kostenbesparingen in de beroepsorganisatie voor 2023 door te voeren.

- Vanuit diverse hoeken bereikte ons de vraag of de (thuiswerk-) vergoeding voor vrijwilligers verhoogd zou kunnen worden. De directie was daar zeer helder over: dat is financieel niet haalbaar! De coördinator vrijwilligerswerk gaf een korte toelichting: wanneer is afgesproken dat een vrijwilliger een onkostenvergoeding kan ontvangen, dan is deze altijd bedoeld als vergoeding van de kosten die de vrijwilliger maakt om het werk uit te voeren. Het is geen vergoeding voor de inzet. Het kan gebeuren dat de onkostenvergoeding ontoereikend is voor de gemaakte kosten. De vrijwilliger kan dan om een hogere vergoeding verzoeken bij de beroepskracht, die daarover overlegt met zijn/haar teamleider.

De VR voelt de noodzaak zichzelf als orgaan beter op de kaart te zetten bij de vrijwilligers van MeOm. Mede door de coronamaatregelen van de afgelopen jaren is de VR minder onder de aandacht geweest dan wenselijk. Pogingen om aan te schuiven bij werkoverleggen van vrijwilligers in diverse sectoren strandden vooralsnog. In 2023 ondernemen we opnieuw actie. Om de VR van vers bloed te voorzien gaan we bovendien op zoek naar nieuwe leden ter verbreding van de VR en hopen (daarbij) ook een kandidaat voor de opvolging van de huidige voorzitter te vinden.

De VR heeft ook dit jaar de contacten met de directeur/bestuurder, de coördinator vrijwilligerswerk en anderen in de organisatie als constructief en inspirerend ervaren.





## Hoofdstuk 4

# Onze medewerkers in 2022

Onze medewerkers zijn ons belangrijkste kapitaal. Ook in 2022 hebben zij zich weer ingezet voor een krachtige, sociale samenleving waarin iedereen zich thuis voelt en kan meedoen.

Eind 2022 waren er 96 medewerkers in dienst bij MeanderOmnium. Dit is een afname van zes medewerkers ten opzichte van eind 2021. Gedurende 2022 is het aantal FTE binnen de organisatie gedaald van 68,46 naar 65,09; een afname van circa 5%.

### Aantal medewerkers en FTE per maand in 2022:

Maand	Aantal medewerkers	Aantal FTE
Januari	103	68,46
Februari	101	67,68
Maart	98	66,74
April	102	69,00
Mei	101	69,06
Juni	100	68,81
Juli	100	68,37
Augustus	100	68,37
September	99	67,67
Oktober	99	67,07
November	96	64,95
December	96	65,09

We hebben in 2022 elf nieuwe medewerkers aangenomen. Van twintig medewerkers hebben we afscheid genomen, waarvan drie medewerkers binnen 2022 zowel in- als uitdienst traden. De medewerkers die in 2022 de organisatie hebben verlaten zijn grotendeels (70%) buiten de sector Zorg en Welzijn gaan werken.

Onze flexibele schil is gedurende het jaar iets afgenomen. Begin 2022 was deze nog 22,5% en deze is in de loop van 2022 gedaald naar 20,44%. Onder flexibele schil worden alle uren op basis van een tijdelijk contract verstaan.

Maand	% Bepaalde tijd	% Onbepaalde tijd
Januari	22,50%	77,50%
Februari	21,53%	78,47%
Maart	21,25%	78,75%
April	24,31%	75,69%
Mei	24,38%	75,62%
Juni	24,10%	75,90%
Juli	24,26%	75,74%
Augustus	24,26%	75,74%
September	21,51%	78,49%
Oktober	21,45%	78,55%
November	20,27%	79,73%
December	20,44%	79,56%

### Demografische weergave

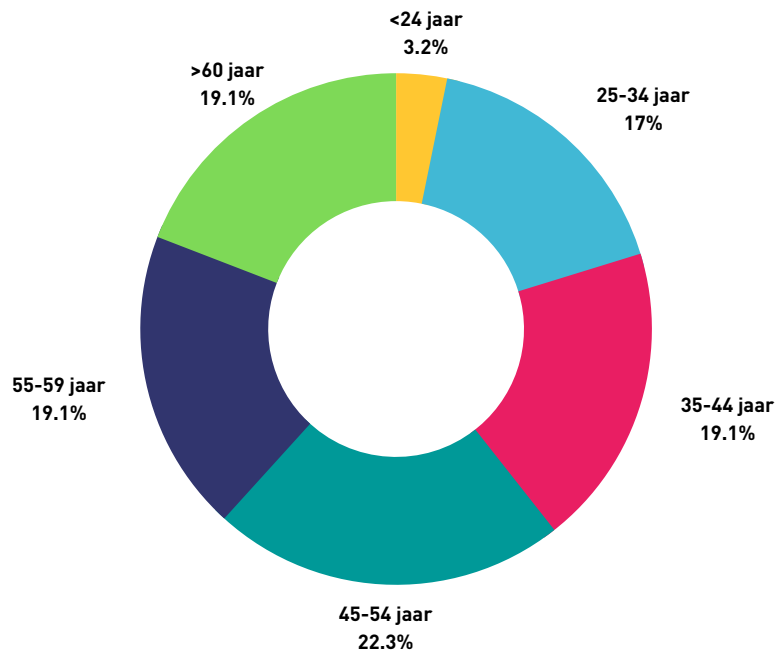
Bijna driekwart van onze medewerkers is vrouw, namelijk 73%. Dit is een constant beeld over de afgelopen jaren en in lijn met het landelijk beeld waarin vrouwen oververtegenwoordigd zijn in beroepen in de sectoren Sociaal Werk (75% vrouw) en Kinderopvang (94% vrouw).

Gemiddeld werken onze medewerkers (bijna) 25 uur per week, een deeltijdfactor van 0,69. Dit is iets minder dan de gemiddelde uren per week in sector Sociaal Werk (gemiddeld 28,9 uur) en in de branche Kinderopvang (gemiddeld 25,4 uur). Daarbij is er binnen onze organisatie een verschil te zien tussen onze vrouwelijke en mannelijke collega's: vrouwen werken gemiddeld 23,4 uur per week en mannen gemiddeld 28,5 uur per week.

De gemiddelde leeftijd binnen onze organisatie eind 2022 was 47,5 jaar. Daarmee zijn we relatief oud vergeleken met het regionale en landelijke beeld in de sector Sociaal Werk. Dit is een stijging ten opzichte van de gemiddelde leeftijd in 2021 (gemiddeld 46,2 jaar) en 2020 (gemiddeld 47 jaar).



### Onze leeftijdsopbouw per leeftijdsklasse is als volgt



Als organisatie zijn we werkzaam in Zeist en omgeving.

En ook onze medewerkers komen vooral uit Zeist of nabije omgeving. De top 5 woonplaatsen is als volgt:

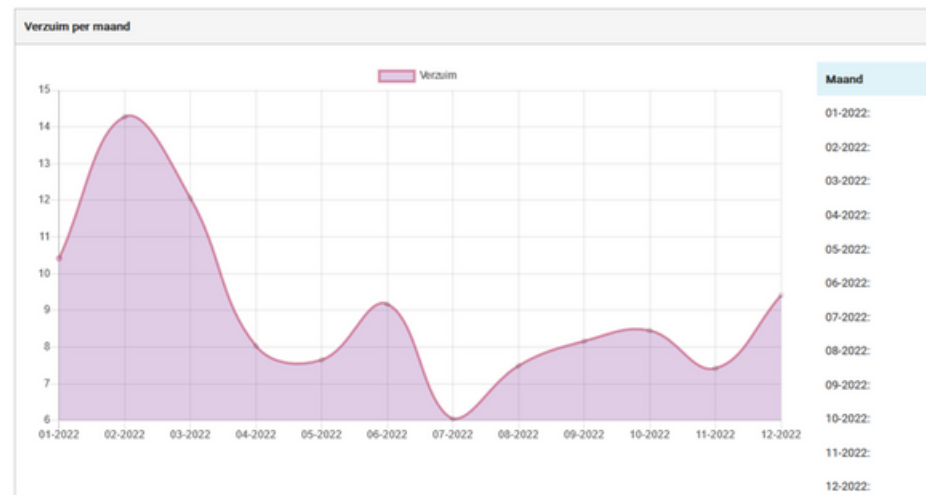


### Verzuim

Het verzuimpercentage over 2022 bedroeg 8,99%. Dit is een stijging t.o.v. het verzuimpercentage van 2021 toen het 7,21% bedroeg. Landelijk bedroeg dit percentage in 2022 7,5% in de branche Sociaal Werk en 8,3% in de branche Kinderopvang.

Kwartalen	Verzuimpercentage
1 <sup>e</sup> kwartaal 2022	12,87%
2 <sup>de</sup> kwartaal 2022	8,27%
3 <sup>de</sup> kwartaal 2022	7,22%
4 <sup>de</sup> kwartaal 2022	8,44%

Na een piek in het eerste kwartaal van 2022 is het verzuimpercentage in de maanden daarna redelijk constant gebleven.





Ook in 2022 had corona grote invloed op het verzuimpercentage. Maar liefst ongeveer 30% van onze medewerkers heeft zich in 2022 (één of meermaals) ziekgemeld vanwege een coronabesmetting. Eind 2022 is de samenwerking met onze arbodienstverlener geëvalueerd. De samenwerking wordt als positief ervaren en daarom voortgezet.

### Vacatures

Interne loopbaanmogelijkheden vinden wij belangrijk. Vijf van onze vacatures zijn in 2022 ingevuld door medewerkers die daardoor binnen de organisatie (gedeeltelijk) een andere functie zijn gaan vervullen. Daarnaast zijn ook een vrijwilliger en een stagiaire bij ons in dienst getreden als medewerker in 2022.

In 2022 is voor zes functies extern geworven (n.b. voor sommige functies werden meerdere nieuwe collega's gezocht). De functie van jongerenwerker was lastig te vervullen. Tegelijkertijd zijn we blij dat de overige vacatures succesvol zijn vervuld, ondanks de lastige arbeidsmarkt.

### Opleiding en ontwikkeling

Medewerkers vallend onder de cao Sociaal Werk bouwen Loopbaanbudget op. Dit individuele budget is maximaal vijf jaar op te sparen, en te besteden aan een doel wat bijdraagt aan de inzetbaarheid of vitaliteit van de medewerker. In 2022 heeft ongeveer één derde van onze medewerkers gebruik gemaakt van hun Loopbaanbudget. Bestedingsdoelen varieerden van opleidingen en coaching, tot sportabonnementen en voorzieningen voor thuiswerken. Daarnaast zijn er in 2022 ook veel wettelijk verplichte trainingen gevolgd door onze medewerkers zoals BHV, EHBO voor kinderen, taaltoets 3F en sociale hygiëne. Ook zijn diverse andere aan het werk gelieerde opleidingen gevolgd.

### Stagiaires

Begin 2022 liepen 19 studenten stage bij ons (schooljaar 2021 – 2022). Het gaat hierbij om studenten van mbo en hbo opleidingen. Eind 2022 (schooljaar 2022 – 2023) bedroeg het aantal stagiairs 14.

Naast deze mbo en hbo stagiaires zijn er ook regelmatig leerlingen van het voortgezet onderwijs in Zeist die bij ons hun maatschappelijke of snuffelstage vervullen. Deze stagiaires zijn niet meegenomen in bovenstaande aantallen.

### Medewerkerstevredenheidsonderzoek

In mei 2022 heeft er een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) plaatsgevonden. De respons was maar liefst 80%. De uitkomsten van het MTO gaven belangrijke informatie over hoe medewerkers het werken bij MeanderOmnium ervaren, zeker na de lastige (corona-)tijd van de afgelopen jaren.

Uit het MTO volgt dat onze medewerkers trots zijn op hun werk en het als zinvol ervaren. De samenwerking en dynamiek binnen de teams wordt goed gewaardeerd. Ook diversiteit en inclusie werden goed beoordeeld.

### Top 5 hoogst scorende vragen:

Mijn werk is zinvol	8,9
Ik ben trots op het werk dat ik doe	8,7
Als ik zie dat iets beter kan, neem ik het initiatief om het beter te doen	8,5
Ik heb vertrouwen in mijn collega's	8,3
In mijn directe werkomgeving wordt iedereen gelijk en met respect behandeld, ongeacht achtergrond of persoonlijke kenmerken	8,3

Maar natuurlijk waren er ook verbeterpunten. Het MT en de teamleiders hebben deze opgepakt en naar aanleiding daarvan de volgende actiepunten geformuleerd:

- Om de werkdruk te verlagen wordt bekeken hoe bepaalde processen of taken efficiënter kunnen worden ingericht, en is afgesproken kritisch te zijn op het aanvaarden van nieuwe projecten.
- Er zal meer worden ingezet op communicatie betreffende ontwikkelingen binnen de organisatie.
- Onze gesprekscyclus wordt onder de loep genomen met als doel tot een vereenvoudigde vorm te komen die organisatiebreed toepasbaar is.

### **Cao's**

Binnen MeanderOmnium zijn twee cao's van toepassing: de cao Sociaal Werk en de cao Kinderopvang. Deze laatste cao had een looptijd tot 1 januari 2023. Na een lange periode van onderhandelingen is begin 2023 een akkoord gesloten over een nieuwe cao Kinderopvang. Deze ging met terugwerkende kracht in per 1 januari 2023.

De cao Sociaal Werk heeft een looptijd tot 1 juli 2023.

### **Hybride werken**

In 2021 hebben we, naar aanleiding van het destijds geldende thuiswerkadvies van de overheid, een thuiswerkbeleid opgesteld wat ook van toepassing kon zijn ná corona.

In 2022 hebben we gemerkt dat een hybride manier van werken voor de medewerkers voor wie dat mogelijk is, als prettig wordt ervaren. Daarbij hebben wij wel als uitgangspunt dat alle collega's (gemiddeld) minimaal 50% op werklocatie zijn. En natuurlijk hebben wij ook functies waarbij thuiswerken niet of nauwelijks mogelijk is.





## Hoofdstuk 5

# Externe vertrouwenspersoon

In 2022 zijn bij de externe vertrouwenspersoon vijf individuele vertrouwensgesprekken gevoerd, verspreid over het jaar, zonder onderlinge relatie. Bij elk van deze gesprekken was sprake van spanning tussen medewerker en leidinggevende met in de kern een onvermogen om daarvoor een oplossing te vinden.

In het verslagjaar heeft de externe vertrouwenspersoon tweemaal een bijdrage kunnen leveren aan het proactief PSA-beleid (Psychosociale Arbeidsbelasting) van MeanderOmnium. Op 16 juni werd, op uitnodiging van de OR kennism gemaakt met de OR-leden. Deze kennismaking was deels functioneel, gericht op informatie over rol en functie van de vertrouwenspersoon en deels over het uitwisselen van de gang van zaken bij MeanderOmnium.

Op uitnodiging van de bestuurder heeft de externe vertrouwenspersoon in de periode tussen 18 augustus en 2 november vier bijeenkomsten bijgewoond met teamleiders (en deels met de manager) om gezamenlijk te zoeken naar een passend antwoord op kritische geluiden uit het MTO (Medewerkers Tevredenheidsonderzoek). De aandacht werd hierbij vooral gevestigd op herkenning van geuite kritiek en mogelijkheden om actief deze situatie te verbeteren.

Overigens merkt de externe vertrouwenspersoon op dat uit het gehouden MTO een algemeen positief beeld naar voren komt, onder meer waar het gaat om ervaren werkplezier en sociale veiligheid.

### **Conclusie**

Het aantal van vijf meldingen in één jaar is, gezien het aantal medewerkers en vrijwilligers, niet zorgwekkend (in 2021 waren dit er vier) en ook de gelijkmatige spreiding over het jaar geeft weinig reden tot zorg. De klachten waren onderling niet te relateren en betroffen in alle gevallen wrijving tussen medewerker en leidinggevende. Het MTO heeft zichtbaar gemaakt dat medewerkers durven kritisch te zijn over bereikbaarheid, aandacht en vertrouwen van hun teamleiders.

De externe vertrouwenspersoon doet hiervoor dan ook de volgende adviezen: betrek medewerkers bij beleidskeuzes en communiceer helder over besluiten; instructie/training voor leidinggevend en, hoe zij effectief medewerkers kunnen ondersteunen.



**Stichting MeanderOmnium**

Laan van Vollenhove 1014

3706 AH Zeist

[www.meanderomnium.nl](http://www.meanderomnium.nl)

