



# MeanderOmnium

Sociaal jaarverslag 2021



# Inhoud

<b>Voorwoord</b>	<b>4</b>
<b>1. Raad van Toezicht</b>	<b>6</b>
<b>2. Jaarverslag OR</b>	<b>8</b>
<b>3. Vrijwilligersraad in 2021</b>	<b>10</b>
<b>4. Een blik op ons personeelsbestand in 2021</b>	<b>12</b>
Aantal medewerkers & FTE	13
Demografische weergave	15
Verzuim	17
Vacatures, cao-ontwikkelingen & Thuiswerken	19
Opleiding en loopbaanbudget & Stagiaires	21
<b>5. Jaarverslag 2021 externe vertrouwenspersoon</b>	<b>23</b>



# Voorwoord

Het kan haast niet anders dan in dit sociaal jaarverslag allereerst bewondering uit te spreken voor de geweldige inzet van alle beroepskrachten en vrijwilligers van MeanderOmnium in het tweede, o zo lastige Coronajaar 2021. Opnieuw allerlei beperkende overheidsmaatregelen, kwetsbare bewoners met een beperkte bewegingsvrijheid, ouders met langdurig kinderen thuis, met veelal digitaal onderwijs thuis in plaats van in de klas of jongeren die massaal hun contacten en activiteiten misten. Maar ook op het werk zelf: zoveel mogelijk thuis werken. Via het scherm, via telefoon of WhatsApp. De bij MeanderOmnium zo vertrouwde hartelijke collegiale contacten werden door iedereen steeds meer gemist. Je wil elkaar immers niet alleen via een beeldscherm zien of spreken.

Wat mij als eerste opviel tijdens de vele 'belrondjes' die ik in 2021 deed, was dat iedereen ondanks de Coronacrisis probeerde om met thuiswerken het beste ervan te maken. Maar dat was soms best moeilijk. Werkoverleg voeren met aan de keukentafel je kinderen en partner erbij. Of een haperende wifi of TEAMS-vergadering. Of het

moment dat je helaas zelf een Coronabesmetting opliep. Helaas is dat velen van ons toch overkomen. Soms vanuit de privésituatie, maar vaak ook, omdat we zoveel mogelijk ons werk probeerden te blijven doen, met soms onvermijdbare contacten met anderen. Uit de voor sommigen lange herstelperiode daarna en vooral het terugvinden van je oude energie bleek wel, dat Corona niet zomaar een griepje is. Vermoeidheid en hoge werkdruk ontstonden helaas ook bij allen die niet ziek werden, maar extra ondersteuning boden om werkroosters overeind te houden en onze maatschappelijke opdracht zoveel mogelijk goed uit te blijven voeren. Onze belbussen in Zeist en Utrechtse Heuvelrug bleven rijden waar maar mogelijk, in de loop van het jaar zelfs met speciale 'prikritten'. In 2021 werden we ook geconfronteerd met verdrietige zaken, zoals het overlijden van een van onze dierbare vrijwilligers.

Het is gelukt in 2021 vrijwel al het werk goed te blijven uitvoeren. Het is bijna niet te bevatten wat een enorme prestatie dit van iedereen is geweest. Uit diezelfde belrondjes, naar zowel vakkrachten als vrijwilligers, bleek mij keer op keer weer de grote bezieling van iedereen. Dat is de verklaring, en maakt MeanderOmnium tot zo'n bijzondere organisatie en leefgemeenschap. Ook onze wethouder welzijn heeft die bezieling en inzet van MeanderOmnium geroemd. Ik ben daar heel erg trots op.

2021 was ook in ander opzicht geen jaar van stilzitten. Het woord 'innovatie' komt in mij op. Zoals de vernieuwing van de aloude RegiCare omgeving, waarmee wij nu mee moeten leren werken. Dat is soms even wennen, maar gelukkig zijn er trainingen. Ook opnieuw een prachtig vernieuwde website, nu van de Vrijwilligerscentrale Zeist, het bezoeken meer dan waard. De derde, voor Steunpunt Mantelzorg, komt half 2022 gereed. We beschikken dan over drie websites voor bewoners boordevol informatie en activiteiten, klaar voor de toekomst. En wat te denken van een nieuw wijkservicepunt? De opening van 't Volle Hof in Vollenhove betekent veel voor de bewoners en de verdere ontwikkeling van de wijk en mag met recht in 2021 een hoogtepunt worden genoemd.

Intern gebeurde er veel. We mochten een nieuwe voltallige ondernemingsraad begroeten, met enthousiaste en actieve leden. De nieuw gepresenteerde OR-nieuwsbrief kon gelijk rekenen op de belangstelling van veel collega's. De zeer betrokken leden van de vrijwilligersraad staken extra tijd in het maken van toekomstplannen. En ook op het eerste gezicht wat saaiere, maar noodzakelijke zaken. Ten gevolge van de nieuwe Bestuurswet per 1 juli 2021 moesten ook de statuten van de Stichting MeanderOmnium (onze officiële naam voluit) worden vernieuwd. De samenwerking met onze Arbodienst werd verder verbeterd en onze externe vertrouwenspersoon verzorgde een presentatie aan teamleiders en management. Ons personeelshandboek werd gemoderniseerd en na instemming van onze ondernemingsraad beschikten wij ook over een nieuwe thuiswerkregeling. 2021 is ook het jaar waarin onze raad van toezicht weer compleet was, met in februari de komst van een huisarts uit ons verzorgingsgebied. Heel belangrijk om die kennis in huis te hebben en te kunnen benutten, ook in het kader van onze groeiende samenwerking met de zorg.

Persoonlijk vind ik een van de hoogtepunten in 2021 ook het besluit van de gemeente Zeist, om MeanderOmnium voor drie jaar te subsidiëren, en liefst voor 70% van onze jaarlijkse subsidiesom (de overige 30% zijn jaarlijks vast te stellen activiteitenkosten). Op dit door de gemeente Zeist getoonde vertrouwen in MeanderOmnium mogen we met zijn allen trots zijn.

**Jan Willem Voogd**

Directeur-bestuurder

# Raad van Toezicht



De Raad van Toezicht heeft in 2021 in totaal vier keer vergaderd. Waar mogelijk vonden de bijeenkomsten live plaats. Wanneer dat niet kon werd uitgeweken naar digitaal overleg. Op deze manier hebben de meeste bijeenkomsten en daarmee het toezichtswerk gewoon doorgang kunnen vinden. De Raad heeft zich in 2021 toegelegd op het uitvoeren van de toezichtstaken volgens de vernieuwde visie op toezicht (terug te vinden op de website!) en op het voorbereiden van structureel toezicht binnen MeanderOmnium op de thema's kwaliteit en veiligheid.

Daarnaast heeft de raad in 2021 overleg gevoerd met vertegenwoordigers van de politieke en ambtelijke organisaties van de gemeente Zeist. In mei heeft de RvT kennis gemaakt met een delegatie van de OR. De eerder geplande werkbezoeken zijn vanwege de Covid beperkingen uiteindelijk omgezet naar één gezamenlijk werkbezoek voor de hele Raad aan alle activiteiten in Vollenhoven. Deze opzet werd als zeer succesvol beoordeeld en zal in 2022 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 (vicevoorzitter)

Dhr. R. Kalma

Mw. T. Valkenburg



## Hoofdstuk 2

# Jaarverslag OR

Het jaar 2021 was een jaar vol vernieuwingen en nieuwe uitdagingen. Afgelopen jaar is er een volledig nieuwe OR aangesteld waarbij medewerkers uit verschillende disciplines aansloten. De nieuwe OR heeft samen verschillende trainingen gevolgd, waaronder de basistraining voor de WOR (Wet op de ondernemingsraden). Na deze training hebben we een algemene training gevolgd om te kijken wie welke rol zou kunnen vervullen. Daarnaast hebben wij onze missie en visie vastgesteld waarbij de volgende kernwaarden centraal staan: Open, eerlijk en transparant. Dit geldt voor zowel het contact met de bestuurder als de achterban.

De OR heeft ook een nieuw logo die in combinatie met de nieuwe nieuwsbrieven is uitgebracht. De nieuwsbrief is een van de manieren om de achterban op de hoogte te houden van de besproken zaken en instemmingsverzoeken. Ook het koffiemoment is hier in besproken. Koffiemomenten vinden plaats tussen de voorzitter en de bestuurder.

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

- Instemmingsverzoek thuiswerkbeleid: de OR heeft het thuiswerkbeleid goedgekeurd.
- Instemmingsverzoek verlenging vertrouwenspersoon: de OR heeft ingestemd voor een contract voor onbepaalde tijd, met een opzegtermijn van één maand.
- Instemmingsverzoek verlenging Arbodienst: de OR heeft ingestemd om het contract van de huidige Arbodienst met één jaar te verlengen en tussentijds te evalueren.
- Onderwerpen die zoal besproken werden waren de ervaren hoge werkdruk, ziekteverzuim, begrotingen, vacatures en de onderwerpen van de instemmingsverzoeken.

## Hoofdstuk 3

# Vrijwilligers- raad in 2021



De Vrijwilligersraad (VR) kon begin 2021 een nieuw lid verwelkomen. Ad Bouma, vrijwillig belbuschauffeur, is de VR in januari komen versterken. Daarmee bestaat de VR uit de volgende 6 personen: Ineke Kuus, voorzitter (Balie 't Noorderpunt), José van Houcke (Vrouwen taalgroep), Ad Bouma (Belbus), Kees Hammink, vice-voorzitter (Mannen taalgroep), Peter Lubbers (Belbus) en Eef Könemann, secretaris (Belbus). De VR kan maximaal uit 7 leden bestaan, geïnteresseerden zijn dus welkom, zeker omdat het rooster van aftreden in 2023 voorziet in het vertrek van de voorzitter.

In 2021 heeft de VR 7 keer regulier vergaderd (digitaal en op locatie) en heeft daarnaast nog enkele digitale meetings gehad met Jan Willem Voogd (directeur-bestuurder) en een digitale kennismakingsontmoeting met de OR. Volgens afspraak hebben de directeur-bestuurder en de coördinator vrijwilligers aan 2 vergaderingen deelgenomen. Het onderlinge contact bleef daartoe gelukkig niet beperkt. WhatsApp, telefoon en mail..., alle middelen werden ingezet om elkaar te spreken en te informeren.

### Een aantal hoofdonderwerpen kwamen regelmatig ter sprake in de vergaderingen en meetings:

- **De Coronamaatregelen** leidden ertoe dat activiteiten werden gestaakt en dat de communicatie werd bemoeilijkt. De organisatie heeft dit zo goed als mogelijk opgepakt maar het blijft lastig om met alle vrijwilligers de contacten te onderhouden. Dat geldt ook voor de VR. We snakten naar versoepeling van de maatregelen.
- Het **Strategisch Meerjarenplan 2021 – 2024** (SMJP) is herhaaldelijk besproken in de VR en in de extra meetings met Jan Willem Voogd. In het SMJP worden doelen gesteld voor MeanderOmnium als geheel. Ook de rol van de vrijwilligers bij MeanderOmnium en de VR worden in het SMJP onderkend en gewaardeerd. In het voorjaar van 2022 zal de VR een bijdrage leveren aan het opstellen van een Loyaliteitsplan Vrijwilligers.
- Ook het informatiebulletin de **Vrijpostig** vroeg de nodige aandacht van de VR. MeanderOmnium stelt dat de Vrijpostig een medium is voor en door vrijwilligers. Daarom hebben leden van de VR interviews afgenomen en geschreven, die qua lay-out werden uitgewerkt door de coördinator vrijwilligers. Een en ander leidde binnen de VR tot de discussie tot welke inspanning en tijdsbeslag de leden van de VR als vrijwilligers kunnen en willen gaan.
- Die discussie daarover bracht de VR ertoe een **werkplan** voor de VR op te stellen. In het voorjaar 2022 zal dat werkplan met de directie worden besproken om de wederzijdse verwachtingen met elkaar af te stemmen. In het financiële budget van MeanderOmnium is overigens een post ter ondersteuning van de VR opgenomen.

De VR heeft in het afgelopen jaar de contacten met de directeur-bestuurder, de coördinator vrijwilligers en anderen in de organisatie als constructief en inspirerend ervaren.



## Aantal medewerkers & FTE

Eind 2021 telde MeanderOmnium 102 medewerkers. Dit waren er 5 meer dan aan het begin van het jaar. Het aantal FTE steeg van 63 FTE begin 2021 naar 68,16 FTE eind 2021.

Aantal medewerkers per maand:

Maand	Aantal medewerkers
Januari	97
Februari	97
Maart	98
April	98
Mei	102
Juni	103
Juli	103
Augustus	101
September	100
Oktober	99
November	100
December	102

### Hoofdstuk 4

# Onze medewerkers in 2021



We hebben in 2021 zestien nieuwe collega's mogen begroeten. Twee daarvan waren eerst als stagiair werkzaam en hebben aansluitend aan hun stage een tijdelijke arbeidsovereenkomst gekregen. Veertien collega's hebben in 2021 afscheid genomen. Twee medewerkers daarvan hadden al de AOW-gerechtigde leeftijd maar waren nog bij ons aan het werk.

Onze flexibele schil is gedurende het jaar iets groter geworden. Per kwartaal was deze als volgt:

<b>Q1 2021</b>	19,86%
<b>Q2 2021</b>	20,79%
<b>Q3 2021</b>	22,89%
<b>Q4 2021</b>	23,55%

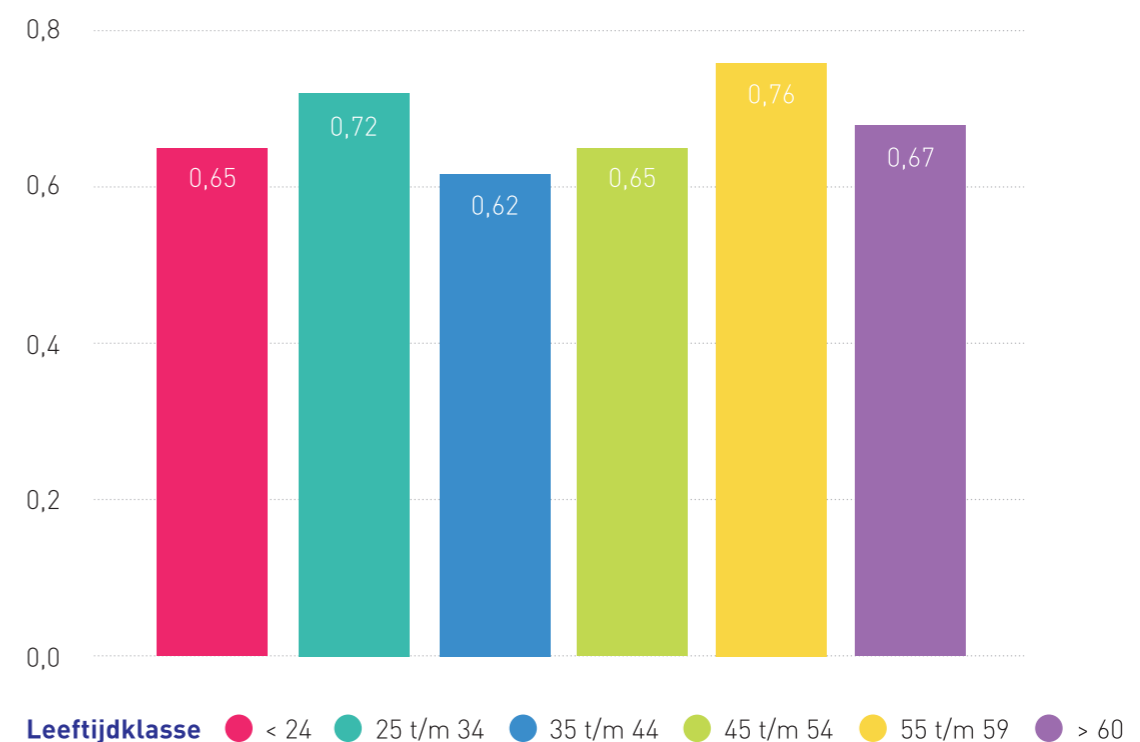
## Demografische weergave



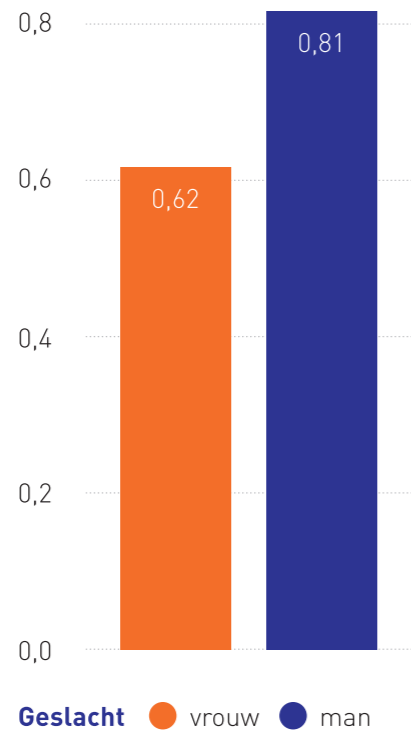
Bijna driekwart van onze collega's is vrouw. Dit is een constant beeld over de afgelopen jaren en in lijn met het landelijk beeld waarin vrouwen oververtegenwoordigd zijn in beroepen in de sectoren Welzijn en Kinderopvang. In deze laatste sector is landelijk maar liefst 95% vrouw.

Het gemiddeld dienstverband van onze medewerkers is 0,67 Fte, wat neerkomt op 24 uur per week. Dit is minder dan de gemiddelde deeltijdfactor in de regio (0,77 Fte) en landelijk (0,78 Fte) in de branche Sociaal Werk. Wel is het in lijn met de gemiddelde deeltijdfactor in de branche Kinderopvang, deze is rond de 0,65 Fte.

Er zijn geen grote verschillen tussen de leeftijd van de medewerker en het aantal uren dat gewerkt wordt. Het minst wordt gewerkt door de leeftijdsklasse 35 t/m 44 jaar; de groep medewerkers met (jonge) thuiswonende kinderen.

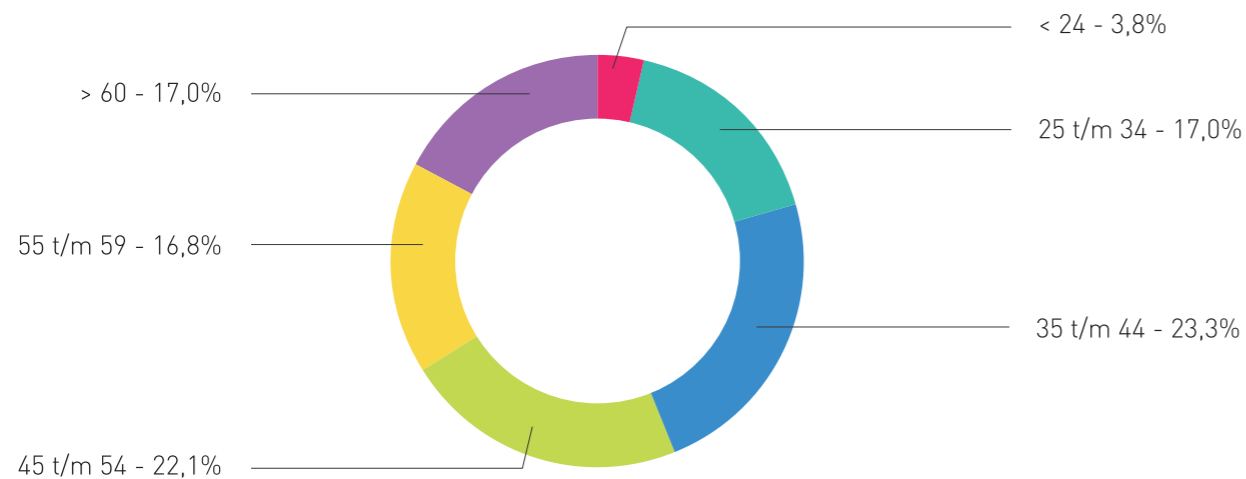






Onze mannelijke collega's werken aanzienlijk meer dan de vrouwelijke collega's; een deeltijdfactor van 0,81 Fte tegen 0,62 Fte van de vrouwelijke medewerkers.

Eind 2021 was de gemiddelde leeftijd van onze medewerker 46,2 jaar. De leeftijdsopbouw per leeftijdsklasse was als volgt:



Daarmee is onze organisatie ouder dan het regionale (gemiddeld 42,6 jaar) en landelijke beeld (gemiddeld 43,1 jaar) binnen de sector Sociaal Werk. En ook vergeleken met de sector Kinderopvang zijn onze medewerkers beduidend ouder; in deze sector is de gemiddelde leeftijd 37 jaar.

Overigens neemt de gemiddelde leeftijd binnen onze organisatie wel af:

<b>Q4 2021</b>	46,2 jaar
<b>Q4 2020</b>	47,0 jaar
<b>Q4 2019</b>	47,8 jaar

## Verzuim



Het verzuimpercentage over geheel 2021 bedroeg 8,52%. Dit is een stijging t.o.v. het verzuimpercentage van 2020 toen het 7,21% bedroeg.

De coronapandemie heeft ook bij onze organisatie duidelijk invloed gehad op het verzuim. Doordat medewerkers uitvielen met corona-gerelateerde klachten, maar ook doordat door zieke medewerkers de werkdruk voor andere collega's soms hoog was. Zo waren er ook indirecte gevolgen van coronabesmettingen voor het ziekteverzuim. Ook het voortdurend aanpassen van de manier van werken en contact maken met de doelgroep, en de vragen over welke locaties wel of niet open mochten voor welke doelgroep legde druk op onze medewerkers. Daarnaast waren helaas ook een aantal collega's langdurig ziek om andere redenen.

## Vacatures, cao-ontwikkelingen & Thuiswerken

### Vacatures

In het kader van loopbaanontwikkeling en doorgroeimogelijkheden genieten onze medewerkers en vrijwilligers voorrang in geval van een vacature. We hebben drie vacatures intern in kunnen vullen. Daarnaast zijn twee (tijdelijke) vacatures ingevuld door ex-stagiaires.

De vacature Jongerenwerker bleek lastig te vervullen. Dit is in lijn met het landelijk beeld. Met name het laatste kwartaal van 2021 merkten we dat door de toenemende krapte op de arbeidsmarkt er minder reacties kwamen op onze vacatures.

### CAO-ontwikkelingen

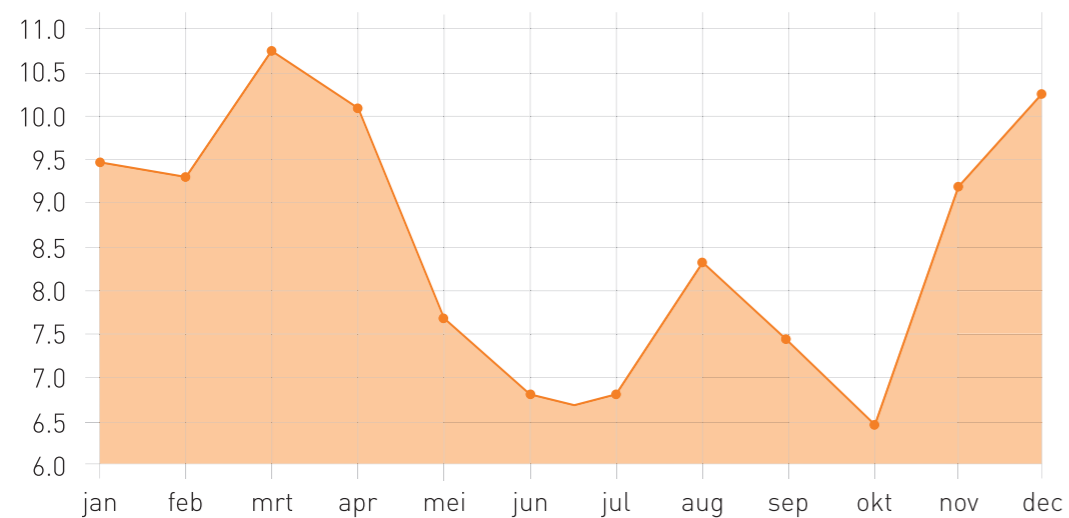
Zowel de cao Sociaal Werk als de cao Kinderopvang liepen af per 1 juli 2021. Het komen tot een nieuw cao-akkoord was voor beide branches niet eenvoudig. Dit had als gevolg dat er nog geen nieuwe cao's waren op het moment dat de oude cao's afliepen.

In de loop van 2021 zijn partijen gelukkig tot overeenstemming gekomen. De cao Kinderopvang is inmiddels algemeen verbindend verklaard. Voor de cao Sociaal Werk ligt er een cao-akkoord, de definitieve tekst is nog niet gereed.

Als gevolg van de nieuwe cao's hebben medewerkers onder zowel de cao Kinderopvang als onder de cao Sociaal Werk een salarisverhoging gehad. Medewerkers onder de cao Kinderopvang hebben daarnaast in september een eenmalige uitkering ontvangen.



Het verzuimverloop laat het volgende beeld zien:



Verzuim per maand - 2021

Het afgelopen jaar is ingezet op een betere samenwerking met onze arbodienst. Zo is er regelmatig overleg tussen arbodienst en leidinggevenden. Eens per kwartaal is een strategisch verzuimoverleg waarbij trends, ontwikkelingen, cijfers en actiepunten worden besproken.

Het contract met onze arbodienstverlener is eind 2021 verlengd voor de periode van een jaar.



## Thuiswerken

Heel 2021 gold vanuit de overheid een thuiswerkadvies vanwege de coronapandemie. Een deel van onze medewerkers heeft daarom veelvuldig thuisgewerkt. Ondanks dat het sociale contact met collega's werd gemist, werden er ook voordelen aan thuiswerken ervaren; minder verstoringen, geen reistijd en een betere werk-privé balans.

Tegelijkertijd kon een aanzienlijk deel van onze medewerkers gezien de aard van hun werk niet thuiswerken. Maatschappelijke ondersteuning / sociaal werk en kinderopvang zijn door de overheid dan ook aangemerkt als cruciale beroepen. Deze collega's hebben op locatie en outreachend doorgewerkt, met zo nodig de noodzakelijke aanpassingen en creatieve oplossingen om toch in contact te blijven met onze doelgroep.

Vooruitlopend op de periode wanneer de coronapandemie hopelijk (grotendeels) voorbij is en het thuiswerkadvies vanuit de overheid vervalt, is binnen de organisatie alvast een thuiswerkbeleid opgesteld waarin plaats is voor hybride werken. Door corona is de manier waarop gewerkt wordt drastisch veranderd en als organisatie willen we meegaan met deze nieuwe manier van werken, en tegemoet komen aan de signalen van onze medewerkers dat thuiswerken zeker ook positieve effecten heeft.

## Opleiding en loopbaanbudget & Stagiaires

### Opleiding en loopbaanbudget

Er zijn diverse opleidingen en trainingen gevolgd door onze medewerkers in 2021.

Deels betrof dit verplichte trainingen. Alle medewerkers zijn getraind in ons vernieuwde rapportagesysteem Regicare. Een aantal Pedagogisch medewerkers hebben een training en taaltoets Nederlands 3F gedaan via de UvA; een verplichting vanuit de wet Innovatie Kwaliteit Kinderopvang (IKK). Ook hebben een aantal (nieuwe) medewerkers een BHV-training gevolgd.

Maar er zijn ook diverse congressen, trainingen en (werk gerelateerde) coaching gevolgd door onze medewerkers, niet voortvloeiend uit organisatorische of wettelijke vereisten. De training Geluksgericht Werken is intern opgezet en inmiddels door veel collega's gevolgd. Ook is deze training gegeven aan externe partijen.

Medewerkers vallend onder de cao Sociaal Werk beschikken over een loopbaanbudget wat maandelijks wordt opgebouwd met 1,5% van het bruto salaris. In 2021 hebben 31 medewerkers (een deel van) hun loopbaanbudget ingezet, sommige medewerkers hebben dit jaar meerdere aanvragen gedaan. Van het bestede bedrag aan Loopbaanbudget is 60% ingezet voor een opleiding, training of coaching. Ongeveer 25% is ingezet voor een bestedingsdoel wat bijdraagt aan de vitaliteit van de medewerker. Tenslotte is 15% ingezet voor inrichting van de thuiswerkplek. Een logisch gevolg van het vele thuiswerken.

### Stagiaires

In het studiejaar 2020 - 2021 hebben 19 studenten stage gelopen bij MeanderOmnium. Het gaat hierbij om studenten van MBO en HBO opleidingen. In het studiejaar 2021 - 2022 verwachten wij ongeveer evenveel stagiaires.

We vinden het belangrijk om studenten die worden opgeleid voor een functie in het Sociaal Werk of Kinderopvang een plek te bieden. Ook leren wij van de studenten die met een frisse blik naar ons werkveld kijken, en zien wij de stagiaires als een kweekvijver voor eventueel toekomstige medewerkers.

Naast de MBO en HBO stagiaires zijn er ook regelmatig leerlingen van het voortgezet onderwijs in Zeist die bij ons hun maatschappelijke stage vervullen.





## Hoofdstuk 5

# Jaarverslag 2021 externe vertrouwens- persoon

Eind 2021 is de jaarovereenkomst tussen MeanderOmnium en onze externe en gecertificeerde vertrouwenspersoon, Erik Uitenbogaard, verlengd voor onbepaalde tijd. Kern hiervan is dat MeanderOmnium een beleid voert ter voorkoming c.q. beperking van psychosociale arbeidsbelasting en ter uitvoering van dit beleid een onafhankelijk opererende externe vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen en integriteit wenst in te schakelen tot wie medewerkers van MeanderOmnium zich kunnen wenden indien zij worden geconfronteerd met ongewenste omgangsvormen (seksuele intimidatie, discriminatie, pesten, agressie en geweld -waaronder intimidatie-, en/of schending van integriteit binnen de organisatie).

Uit het jaarverslag van onze externe vertrouwenspersoon blijkt dat in dit jaar geen klachten door hem zijn ontvangen. Wel heeft hij verspreid over het jaar vier individuele vertrouwensgesprekken gevoerd, zonder onderlinge relatie, waaronder één adviserend vervolggesprek. Nadere acties bleken niet noodzakelijk. Het betrof onbegrip, botsende karakters en falende communicatie tussen medewerkers en direct-leidinggevenden. De conclusie van de externe vertrouwenspersoon is dat het jaarbeeld weinig reden geeft tot zorg, en de gevoerde gesprekken in relatie staan tot een organisatie 'in beweging'. Het jaarverslag is door de bestuurder met het managementteam besproken.

Op 2 februari 2021 presenteerde de externe vertrouwenspersoon zich via een TEAMS-meeting aan de teamleiders van MeanderOmnium en gaf daarbij toelichting over zijn rol en werkterrein. Op 2 november kon een fysieke bijeenkomst plaatsvinden met teamleiders en management en is informatief gesproken over het thema discriminatie.





# MeanderOmnium

Sociaal jaarverslag 2021

**Bezoekadres**

Laan van Vollenhove 1014

**Postadres**

Postbus 153, 3700 AD Zeist

**Telefoon**

+31 30 694 04 00

