

Sociaal Jaarverslag 2007



Gevestigd te Huizen
Bestevaer 48, 1271 ZA
Telefoon: 035 528 07 80
E-mail: info@de-alliantie.nl
Internet: www.de-alliantie.nl

Stichting de Alliantie is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel en Fabrieken voor Gooi- en Eemland onder nummer 39048769 en is toegelaten als instelling uitsluitend werkzaam in het belang van de volkshuisvesting bij Koninklijk Besluit nr. 22 d.d. 1 juli 1988.

Colofon

Tekst

Gretha Boomgaarden
Jacqueline de Jong
Mart Kingma
Ingrid van Manen
Annemiek Nauta
Jantine le Noble
Erik Oosenbrug
Petra Oostveen
Jim Schuyt

Eindredactie

Erik Oosenbrug
Petra Oostveen

Maart 2008

Inhoud

Inhoud.....	4
Voorwoord	5
1. Algemeen	7
2. Organisatie	9
3. Personeel.....	12
3.1. Nieuw personeel	12
3.2. Samenstelling personeel	12
4. Arbozaken	15
4.1. Ziekteverzuim	15
4.2. Arbobeleid	17
5. P&O-beleid.....	19
5.1. Medewerkeroordeel.....	20
5.2. Functionerings- en beoordelingssysteem	21
5.3. Opleiden bij de Alliantie.....	22
5.4. De Alliantie Academie.....	22
5.5. Alliantie Cafeteria Systeem (ACS)	24
6. COR overlegvergaderingen.....	26
6.1. Onderwerpen	26
6.2. Adviesaanvragen	28
7. Diversen	29
7.1. Jubilea	29
7.2. (Vroeg)pensioen.....	29
7.3. Overleden.....	29

Voorwoord

Het was even wachten op de details, maar in de loop van 2007 lagen de resultaten van ons onderzoek naar de tevredenheid onder medewerkers op tafel. De ondernemingsraden, de COR en de directie herkenden zich in de uitkomsten. Belangrijke verbeterpunten zijn de interne communicatie en de werkdruk. We hebben een plan opgesteld om die onderdelen te verbeteren en de punten waar we goed in scoren te koesteren. We gaan ons al weer opmaken voor de volgende ronde. De opzet en de uitvoering van het onderzoek zijn beter verzorgd. Ik hoop ook dat onze inspanningen op het terrein van P&O vruchten afwerpen en de uitkomsten nog positiever zijn.

Een belangrijk ander onderwerp dat in 2007 speelde was de evaluatie van het nieuwe systeem van gesprekken over het functioneren en het beoordelen. Uit deze evaluatie bleek dat we nog een slag moeten maken als het gaat om het vertalen van wat de doelstellingen en de strategie van de Alliantie betekenen voor medewerkers. Het is van groot belang dat we hier aandacht aan besteden. Activiteiten op het terrein van personeel en organisatie staan immers niet op zichzelf. Onze P&O afdelingen zijn geen eilanden, maar belangrijke instrumenten in het verbinden van management en medewerkers met als inzet het bereiken van onze doeleinden. P&O levert een belangrijke bijdrage aan de realisatie van ons koersplan, strategisch plan en operationeel plan. Het afgelopen jaar is in dit opzicht een keerpunt. In september 2007 formuleerden we onze beleidsvisie P&O. Het is niet toevallig dat dit plan het motto heeft 'ruimte geven en minder regels', dit neemt ook een belangrijke plaats in ons Koersplan in.

Belangrijk onderwerp in onze beleidsvisie is het inspelen op de noodzaak om processen professioneler en efficiënter aan te pakken. Aan de ene kant wil de Alliantie brede functies en aan de andere kant is er een noodzaak om te specialiseren. We zien dit bijvoorbeeld bij het Shared Service Center (SSC). We zullen er op toezien dat deze specialisatie niet leidt tot het teloor gaan van het overzicht. Het verband tussen de verschillende werkzaamheden en de relatie met onze doeleinden moeten voor medewerkers van de Alliantie helder blijven.

Een ander thema in onze beleidsvisie is de focus op de mensgerichte organisatie. De komende jaren richten we ons op vitale en ondernemende medewerkers. Het mensgerichte is niet alleen intern aan de orde, het komt ook tot uitdrukking in de aard van onze klantencontacten. Bijvoorbeeld bij het vormgeven van het medeproducentschap. Met PION gaan we achter de voordeur en we hebben steeds meer aandacht voor de leefbaarheid in onze wijken. We hechten eraan te weten wat onze huurders vinden. Na ieder contact - bijvoorbeeld na uitvoeren van onderhoud - vragen we wat onze huurders ervan vinden. Via 'Mijn mening' op onze internetsite nodigen we huurders uit te reageren. Ook de opvattingen van onze belanghouders - bijvoorbeeld gemeentebesturen, huurdersorganisaties en zorginstellingen vinden we belangrijk. Met grote regelmaat zitten we met onze belanghouders om tafel en vragen we ze om hun mening over ons doen en laten.

Er is een strijd gaande op de arbeidsmarkt en het einde hiervan is niet in zicht. Het werk - ook bij corporaties - wordt complexer en de vraag naar betrokken en gekwalificeerde medewerkers is groot. De werkdruk wordt door medewerkers als hoog ervaren, de komende 10 jaar gaan ongeveer

20% van de medewerkers bij corporaties met pensioen. Daarbij komt dat het imago van onze sector niet hoog scoort. Het is voor de Alliantie noodzaak om zich de komende jaren ook op de arbeidsmarkt te profileren.

2007 was geen saai jaar. Intern niet, denk maar aan het vormgeven aan het SSC en ook extern niet. Ik roep de discussie over de prachtwijken in herinnering. Ik wil alle medewerkers van de Alliantie hartelijk danken voor jullie inzet en betrokkenheid in 2007.

Jim Schuyt

Voorzitter directie de Alliantie

1. Algemeen

De vragen die er vanuit de maatschappij op de Alliantie afkomen, stellen hoge eisen aan de organisatie en dus aan medewerkers en management. Ons antwoord zal van goede kwaliteit moeten zijn, getuigen van voldoende ondernemerschap en verstand van zaken. De koers van de Alliantie is duidelijk, wij hebben hart voor wonen en wij stellen onszelf een viertal maatschappelijke doelen:

1. het toegankelijk maken van de woningmarkt voor lagere en midden inkomensgroepen;
2. het verbeteren van de vitaliteit van buurten en wijken;
3. het zorgen voor voldoende maatschappelijke huisvesting;
4. het verbeteren van de energieprestatie van de woningvoorraad.

Om deze doelen te kunnen realiseren is aandacht nodig voor de interne organisatie en voor de mensen die er in werken. De mensen in de organisatie zijn het tenslotte die de kwaliteit bij de klant brengen, door hun contacten met de klant informatie uit de markt halen en door hun kennis en gedrag invloed hebben op de resultaten van de organisatie. Bovendien werken wij met elkaar vanuit onze kernwaarden: agendastellend, ondernemend en solidair. Belangrijke waarden, die ons verbinden en ons in staat stellen deze maatschappelijke doelen te realiseren.

In 2007 is er een P&O-beleidsvisie opgesteld. Begin 2008 zal op basis van deze visie het HRM-plan 2008-2010 worden opgesteld. HRM is de afkorting van Human Resource Management en wordt gezien als de moderne variant van het 'oude' personeelsbeleid.

De komende jaren zal de Alliantie tijd en energie investeren om de talenten en kwaliteiten van onze medewerkers en managers te versterken om onze maatschappelijke doelen te realiseren. Daarbij is goed werkgeverschap een belangrijk uitgangspunt.

Werkgeverschap

De Alliantie is een werkgever die de talenten van medewerkers her- en erkent, effectief inzet en de ruimte biedt voor persoonlijke ontwikkeling. De bedrijfscultuur kenmerkt zich door transparantie, passie voor resultaat en streven naar kwaliteit waardoor medewerkers met plezier hun werk doen (P&O-beleidsvisie, september 2007).

Dit verslag geeft een overzicht van diverse P&O-activiteiten die in 2007 zijn ondernomen en geeft een situatieschets van waar de organisatie nu staat. Voorts worden de plannen voor de toekomst toegelicht.

Het sociaal jaarverslag verschijnt voor het laatst in deze vorm. In 2008 zal een voorstel worden gedaan hoe de verslaglegging inzake het HRM-beleid in de toekomst vorm gegeven gaat worden. Dat is een afweging van investeringen en opbrengsten.

Grosso modo zijn er een aantal mogelijkheden:

- a. Het verslag doen van het gevoerde P&O-beleid wordt een integraal onderdeel van het algemeen jaarverslag van de Alliantie;

- b. De Alliantie hecht zeer aan een sociaal jaarverslag waarbij gestreefd wordt naar een kwalitatief hoogstaand product. In dit verslag wordt een verslagjaar geplaatst in de context van de beleidsvisie, wordt verantwoording afgelegd over het gevoerde HRM-beleid en wordt kwantitatief een jaar HRM in beeld gebracht als een aparte bijlage;
- c. Er wordt geen apart sociaal jaarverslag gemaakt. De huidige kwartaalrapportages komen hiervoor in de plaats.

In overleg met de concerndirectie, centrale ondernemingsraad en Raad van Commissarissen zal een besluit worden genomen.

2. Organisatie

het Shared Service Centre (SSC)

In 2007 is de bundeling van de administraties tot stand gebracht. Hierdoor is het Shared Service Centre (SSC) ontstaan dat vanaf 1 januari 2008 operationeel zal zijn. Verschillende medewerkers hebben in werkgroepen processen gestroomlijnd, hebben nagedacht over de organisatiestructuur, hebben taken geordend opdat er een adequaat SSC kon ontstaan. Met de vakbonden en de centrale ondernemingsraad is overleg gepleegd en stevig onderhandeld over een sociaal plan en over uitvoeringsvoorwaarden.

Aan de communicatie en de informatievoorziening is veel aandacht besteed. Er is een speciaal onderdeel op het intranet geopend en er werden personeelsbijeenkomsten bij het Landgoed Zonnestraal en bij Graaf Wichman georganiseerd.

Gelukkig is de hele operatie zonder gedwongen ontslagen uitgevoerd, hebben alle medewerkers hun functie kunnen volgen naar het SSC of werd er een passende andere functie gevonden.

Eind 2007 'stond' het nieuwe SSC en werden de voorbereidingen getroffen om de nieuwe behuizing aan het Laapersveld te kunnen betrekken. Met de centrale ondernemingsraad en met de medewerkers zijn afspraken gemaakt om begin 2008 een eerste evaluatie op te maken.

de Alliantie Amsterdam

Begin januari is aan de medewerkers bekend gemaakt dat de (financiële) administraties van alle organisatieonderdelen van de Alliantie gebundeld zouden worden.

De VvE-medewerkers zijn ingeplaatst bij het VvE-beheer in Huizen. Ook fysiek zijn zij hier naar toe verhuisd.

De laatste organisatiewijzigingen naar aanleiding van de fusie tussen PWV Wonen en de Alliantie Amsterdam hebben plaatsgevonden. Onder andere op de afdeling Verhuur en Beheer zijn de organisatiestructuur en ook de functies daarbinnen aangepast.

Onafhankelijk hiervan zijn er adviesaanvragen besproken met de ondernemingsraad over de wijzigingen op de afdeling Gebiedsontwikkeling en het opheffen van de afdeling Interne Auditing. De laatste had te maken met de totstandkoming van het SSC en veranderende regelgeving.

Collectief heeft de afdeling P&O een cursus stoppen met roken georganiseerd naast drie workshops nieuwe spelling. De afdelingen Gebiedsontwikkeling en Facilitaire Zaken hebben de lentedagen georganiseerd.

In de loop van het jaar is Lidy van der Schaft Anne Wilbers opgevolgd als directeur Woondiensten. Ook is er een controller aangetrokken: Nicole van Wijk.

de Alliantie Flevoland

Bij de Alliantie Flevoland is in 2007 het nodige gebeurd. Om invulling te geven aan de strategische thema's 'de wijk nemen' en 'naar een dynamische woonportefeuille' is het traject 'Op weg naar beter' opgestart. Het MT+ (managementteam, hoofden, stafmedewerkers) zal een aantal projecten uitwerken die deze twee strategische thema's ondersteunen:

- medewerkers betrekken bij het beleid
- projectmatig werken
- het versterken van portefeuillemanagement
- ontwikkeling van leidinggevenden
- overzicht opstellen van ons externe netwerk
- opdrachtgeverschap nieuwbouw
- boekje met overzicht lopende projecten.

2007 is ook het jaar waarin de Alliantie Flevoland afscheid neemt van haar directeur, Jan de Vletter.

In het kader van de bundeling van de administraties zijn er een aantal functies aangepast.

de Alliantie Eemvallei

In 2007 is de Alliantie Eemvallei van vier naar drie rayons gegaan, is Woonkompas (woonruimteverdeling) ondergebracht in de afdeling Beheerondersteuning en zijn alle frontoffice activiteiten ondergebracht in de sector Beheer. In de loop van 2008 dienen de laatste loodjes van de in 2006 ingezette organisatieaanpassingen te worden afgehandeld. De besluiten rond de bundeling van de administraties en het werken in een matrixorganisatie van diverse afdelingen, betekenen voor Eemvallei een andere inrichting van haar ondersteunende diensten (backoffice).

Ook is er in 2007 gestart met een traject om managers beter toe te rusten de doelstellingen van de Alliantie Eemvallei te kunnen verwezenlijken. Zo is het gewenste leiderschapsprofiel opgesteld en in kaart gebracht welke kwaliteiten (competenties) managers in huis hebben en welke kwaliteiten verder ontwikkeld moeten worden. Voor iedere manager volgt een persoonlijk ontwikkelplan (POP). In 2008 wordt het vervolgtraject leiderschapsontwikkeling ingezet via trainingen en inbedding in de praktijk. Ook krijgen (alle) medewerkers een POP, zij zijn immers onze belangrijkste link met de klant.

Ook in 2007 hebben medewerkers van de Alliantie Eemvallei een bijdrage geleverd aan maatschappelijke projecten. Er zijn meerdere projecten uitgevoerd, zoals het inpakken en uitdelen van voedselpakketten bij de voedselbank, meewerken aan een muurschildering bij een logeerhuis en het meehelpen bij de kledingbank.

Eind 2007 zijn de medewerkers van de financiële administratie die naar het SSC gaan, letterlijk uitgezwaaid.

de Alliantie Gooi- en Vechtstreek

In oktober 2007 is het een jaar geleden dat de Alliantie Gooi- en Vechtstreek een nieuwe structuur, die beter aansluit bij de strategie, heeft ingevoerd. Omdat nog niet alle processen vloeiend verlopen

is een rondgang langs de afdelingen gemaakt om het traject te evalueren en te inventariseren waar nog knelpunten zitten. Voor het einde van het jaar zijn alle kleinere knelpunten (quick wins) opgelost. Voor het oplossen van de grotere knelpunten zijn plannen van aanpak gemaakt. Het gehele mutatieproces is opnieuw vorm gegeven en omschreven en zal in 2008 geïmplementeerd worden. Binnen de kolom Vastgoed heeft een structuurverandering plaats gevonden waarbij zwaarder wordt ingezet op proceskwaliteit en op het opdrachtgeverschap in projecten.

de Alliantie Ontwikkeling

In het voorjaar is de conerndirectie versterkt met een directeur Vastgoed/Ontwikkeling. De ontwikkeling van een toekomstvisie op het bezit van de Alliantie, waaronder het opmaken van een wensportefeuille, is een belangrijke doelstelling voor de directeur. Eind 2007 is een vastgoed-marketingstrategie in dienst genomen om inhoud te geven aan de toekomstvisie en aan de uitvoering ervan bij te dragen.

de Alliantie concern

Bij het concern zijn op 1 januari 2007 de stafdiensten anders geïmplementeerd. De matrix is daarmee geboren. Dit betekent dat voor Communicatie, P&O en voor strategie & innovatie op concernniveau een verantwoordelijk managerspositie is geconstrueerd. Deze managers zijn verantwoordelijk voor het opstellen van meerjaren programma's op de afzonderlijke beleidsgebieden en voor de uitvoering daarvan. In die uitvoering spelen de stafmedewerkers van de werkmaatschappijen een belangrijke rol als projectleider of als deelnemer van werkgroepen. De werking van deze matrixstructuur wordt per kwartaal geëvalueerd door de conerndirectie. Na een wat voorzichtige start is de werking van de matrixstructuur in de tweede helft van 2007 echt tot ontwikkeling gekomen. De manager stafdiensten, die ook per 1 januari 2007 werd aangesteld, heeft daaraan in belangrijke mate bijgedragen.

3. Personeel

3.1. Nieuw personeel

De arbeidsmarkt wordt steeds krappere. Uit het arbeidsmarktonderzoek 'woningcorporaties 2007', dat is uitgevoerd door FLOW, blijkt dat dit ook voor onze sector geldt. Dit terwijl de werkgelegenheid in de branche blijft groeien. Voor de Alliantie dus genoeg reden om een aantal zaken onder de loep te nemen.

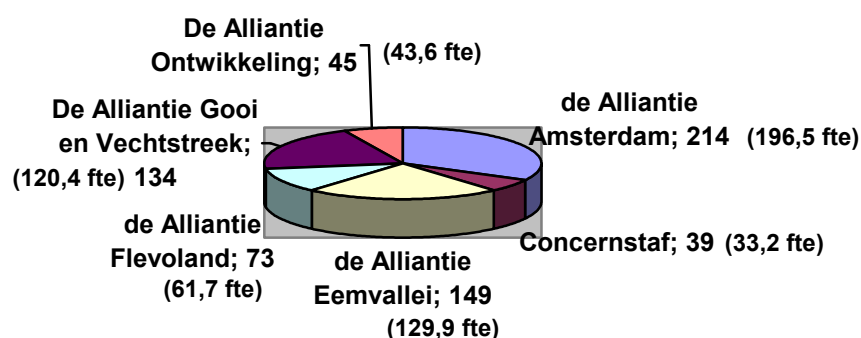
In 2007 is er vanuit de werkgroep arbeidsmarktcommunicatie, een samenwerking tussen communicatie en P&O, een wervingsbeleid opgesteld. Alle vacatures bij de Alliantie worden volgens één lay-out uitgebracht, zodat de herkenbaarheid wordt vergroot. De afdeling communicatie ziet er op toe dat dit juist gebeurt. Op de website van de Alliantie is de pagina 'werken bij de Alliantie' eind 2007 verder uitgebouwd en verrijkt met relevante informatie voor mensen die willen werken bij de Alliantie. Zo is er informatie te vinden over de arbeidsvoorwaarden, de cultuur en de ervaringen van medewerkers van de Alliantie.

Voor medewerkers die nieuw bij de Alliantie in dienst treden is de 'introductiedag' georganiseerd. Deze dag wordt georganiseerd door de Alliantie Academie. Daarover in het hoofdstuk van de Alliantie Academie meer.

3.2. Samenstelling personeel

De Alliantie telt op 31 december 2007 654 medewerkers. Dat zijn er 27 meer dan een jaar daarvoor. De groei heeft plaatsgevonden bij het Concern (5), de Alliantie Eemvallei (18), de Alliantie Gooi- en Vechtstreek (2) en bij de Alliantie Ontwikkeling (4).

Bij het concern is de uitbreiding onder andere het gevolg van de indiensttreding van de manager P&O, de contentbeheerder Internet en de fiscalist. Het aantal medewerkers bij de Alliantie Eemvallei is gegroeid door de overname van Woonkompas en er zijn twee ex-banenpoolers overgekomen van de gemeente Amersfoort.

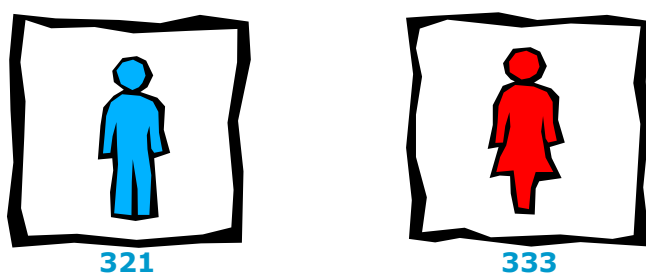


Figuur 1: aantal medewerkers per werkmaatschappij

De personeelskosten voor het vaste personeel zijn in 2007 binnen de begroting gebleven. Dit geldt niet voor de kosten voor inhuur van tijdelijk personeel. Tijdelijk personeel wordt ingehuurd om werk bij ziekteverzuim te continueren of projecten te ondersteunen, maar ook als tijdelijke invulling bij vacatures.

	Loon en salaris vast personeel (x miljoen) in euro's	Loon en salaris tijdelijk personeel (x miljoen) in euro's
Begroting	29,8 (25,2 in 2006)	5,3 (5,1 in 2006)
Werkelijke kosten	25,8 (24,8 in 2006)	8,9 (7,7 in 2006)

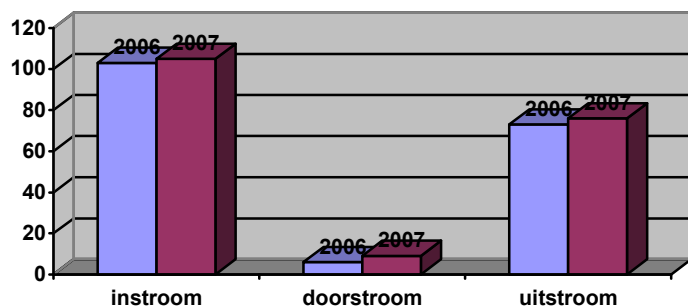
Tabel 1: lonen en salaris personeel



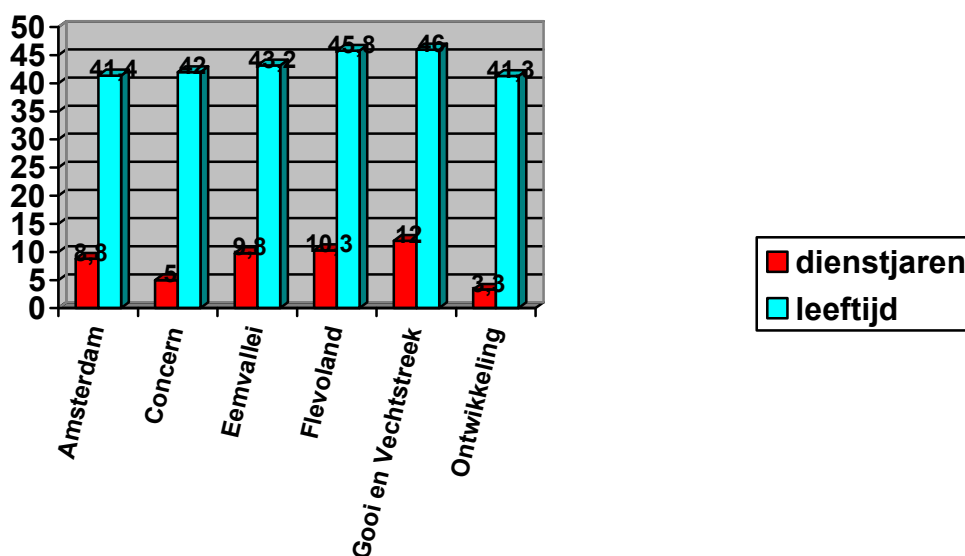
Figuur 2: verhouding man/vrouw bij de Alliantie

66% van de vrouwelijke medewerkers en 12,5% van de mannelijke medewerkers werkt minder dan 36 uur. Bij de Alliantie zijn in de technische onderhoud functies en functies voor projectontwikkeling met name mannen werkzaam en in de verhuurfuncties met name vrouwen. Ook op de secretariaten en recepties en de staffuncties communicatie en personeel & organisatie werken voornamelijk vrouwen.

In 2007 zijn er 76 medewerkers uit dienst gegaan en zijn er 105 medewerkers in dienst gekomen. 9 medewerkers hebben een andere baan gevonden bij een andere werkmaatschappij binnen de Alliantie.



Tabel 2: in-, door (naar andere werkmaatschappij)- en uitstroom bij de Alliantie



Tabel 3: gemiddelde leeftijd en gemiddeld aantal dienstjaren per werkmaatschappij

De gemiddelde leeftijd bij de Alliantie stijgt, dit terwijl het gemiddeld aantal dienstjaren licht daalt.

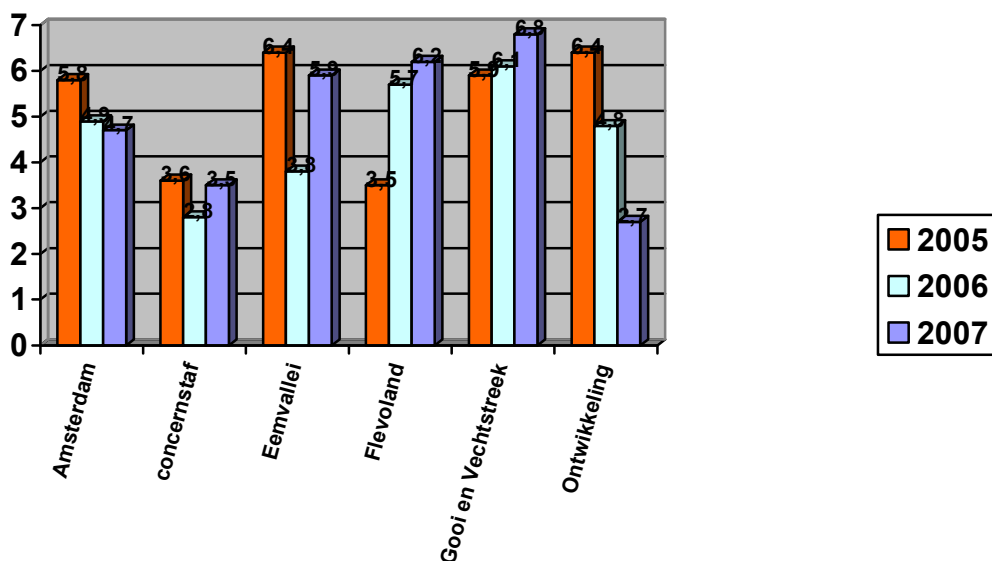
Bij de Alliantie Amsterdam is er in 2007 een vrij diepgaand onderzoek gehouden naar het verloop bij die werkmaatschappij. Er is over een aantal jaren in kaart gebracht wat de beweegredenen waren van vertrek, of de organisatie op het verloop invloed had kunnen uitoefenen, hoe exit-interviews worden gehouden, wat de waarde daarvan is, hoe het verlooppercentage zich verhoudt tot de verloopcijfers van andere werkmaatschappijen en tot andere corporaties in Amsterdam, enzovoort. Dit onderzoek heeft een aantal bruikbare aanbevelingen opgeleverd die nu binnen de Alliantie Amsterdam worden uitgewerkt. Ook andere werkmaatschappijen zullen nagaan wat zij van dit onderzoek kunnen leren.

4. Arbozaken

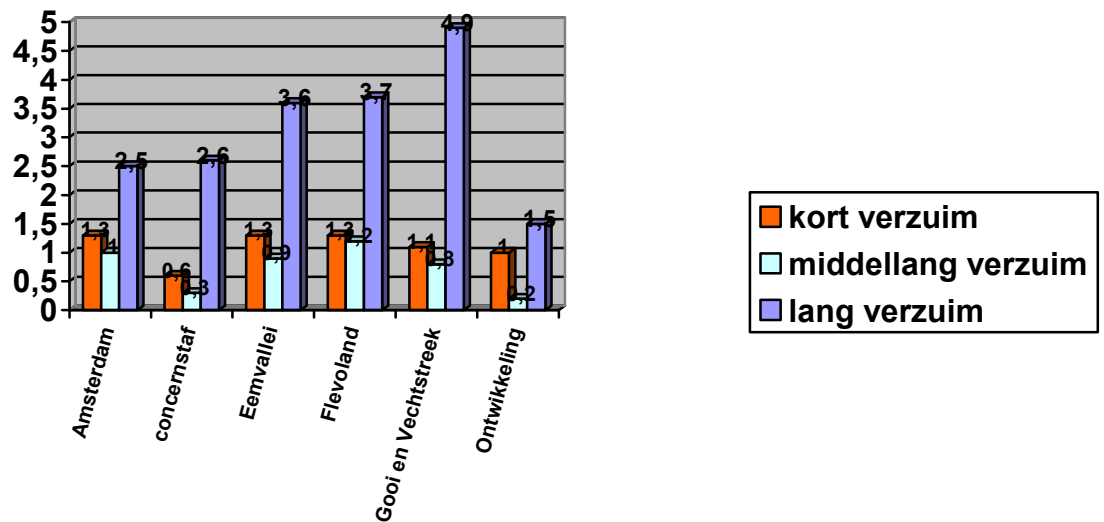
Al in 2005 heeft de concerndirectie een intentieverklaring ondertekend waarin de Alliantie aangeeft de arbeidsomstandigheden hoog op het lijstje te hebben staan. Gezondheid, veiligheid en welzijn zijn een groot goed. Er wordt veel geïnvesteerd in bedrijfshulpverlening, ziekteverzuimbegeleiding, inrichten van werkplekken, vertrouwenspersonen, en dergelijke. Toch is het alleen bij de Alliantie Amsterdam en de Alliantie Ontwikkeling gelukt het ziekteverzuim terug te dringen.

4.1. Ziekteverzuim

Er is de afgelopen jaren veel geïnvesteerd om het ziekteverzuim bij de Alliantie te verminderen. Echter, het ziekteverzuim bij de Alliantie bedraagt, net als vorig jaar, 6,1%. In vergelijking: het ziekteverzuimpercentage in de bouwnijverheid is in 2006 4,6% (bron: trends en cijfers EIB en CBS).



Tabel 4: ziekteverzuim sinds 2005



Tabel 5: ziekteverzuim 2007 naar duur

Ondanks allerlei investeringen om het ziekteverzuim te verminderen is alleen bij de Alliantie Amsterdam en de Alliantie Ontwikkeling een daling van het ziekteverzuim gerealiseerd. Het is lastig om te achterhalen waardoor het komt dat niet over de hele linie het verzuim daalt. Is het de toegenomen werkdruk? Spelen organisatieveranderingen zoals bij Gooi- en Vechtstreek een rol? Is het de hoogconjunctuur die een invloed heeft? Heeft de bundeling van de administraties tot extra verzuim geleid? Is het feit dat de gemiddelde leeftijd binnen de Alliantie stijgt van doorslaggevende invloed? Is onze verzuimregistratie wel overal op orde? Het aantal vrouwen ten opzichte van het aantal mannen bij de Alliantie stijgt: vrouwen hebben over het algemeen een hoger ziekteverzuim, is dat de verklaring? Het blijft moeilijk om een goede analyse te maken. Gelukkig is de instroom in de WIA (de vervanger van de WAO) niet toegenomen.

Voor het komende jaar blijft het verlagen van het ziekteverzuim de nodige aandacht vergen. Niet alleen omdat ziekteverzuim veel geld kost, maar omdat het een grote wisselwerking heeft op het werk op de afdelingen. Waar valt dan aan te denken:

- Modern ziekteverzuimbeleid richt zich niet alleen meer op het nemen van maatregelen zodat iemand terug kan keren in het werkproces (de re-integratie). Preventie, het voorkomen, van ziekteverzuim wordt bij de Alliantie steeds belangrijker. De 'vitale' medewerker is bijvoorbeeld bij de Alliantie één van de speerpunten van het beleid voor 2008. Ook in het HRM-plan voor de komende drie jaar van de Alliantie zal de vitale medewerker een aandachtsgebied worden. In dat kader wordt bijvoorbeeld met ingang van 2008 bedrijfsfitness aan het ACS toegevoegd. Dat is een kleine eerste stap maar de bestuurder heeft aan de centrale ondernemingsraad toegezegd om andere mogelijkheden te bekijken waardoor gezonde arbeidsomstandigheden kunnen worden bevorderd.
- Een ander voorbeeld is de ervaren werkdruk: Uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek bleek dat de werkdruk een toenemende zorg is voor werknemers. De concerndirectie heeft

daarop besloten hier een andere analyse naar uit te voeren. Deze analyse zal in de eerste helft van 2008 besproken worden tijdens afdelingsoverleggen en functioneringsgesprekken. Vervolgens kunnen uit die gesprekken maatregelen worden gedestilleerd om de werkdruk aan te pakken.

- Dit geldt ook voor een ander punt: Uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek kon worden gelezen dat de motivatie onder de medewerkers aan het afnemen was. Dat was voor de concerndirectie ook het sein om de 'afnemende motivatie' binnen werkmaatschappijen nader te onderzoeken. In 2008 zal ook dat een item op de afdelingsoverleggen of binnen de functioneringsgesprekken zijn. Om dit item bespreekbaar te kunnen maken zal voor leidinggevenden een handreiking worden gemaakt.
- Medio 2008 wordt het arbobeleid dat in 2005 is opgesteld opnieuw tegen het licht gehouden en worden de laatste acties die toen zijn aangekondigd uitgevoerd. Tevens wordt dan gekeken of we met de huidige drie arbodiensten verder moeten gaan of dat we een nieuw contract met één arbodienst aangaan. Ook wordt er vanuit de brancheorganisatie Aedes gedacht om een arbocatalogus te gaan ontwikkelen. Een nieuw branche-gericht arbo-instrumentarium in het kader van de laatste wijzigingen van de Arbo-wet.
- In 2008 zullen managers ook opnieuw getraind worden in het voeren van verzuimgesprekken.

Het doel blijft om het ziekteverzuim terug te dringen tot onder de 5%. Gedurende 2008 zal het ziekteverzuim scherper gemonitord worden.

4.2. Arbobeleid

In 2008 zal het in 2005 opgestelde arbobeleid worden herijkt, ook aan de laatste wijzigingen die in de arbowet zijn doorgevoerd. Met name een goede communicatie over wat het beleid inhoud zal de aandacht hebben, zodat voor iedereen duidelijk wordt wat zijn of haar bijdrage in de goede arbeidsomstandigheden is.

In 2007 is er bij de Alliantie één beroepsongeval geregistreerd. Gelukkig heeft dit niet geresulteerd in blijvend letsel.

De vertrouwenspersonen 'ongewenste omgangsvormen' hebben twee meldingen gekregen. Daarnaast hebben nog diverse medewerkers contact gezocht om hun verhaal kwijt te kunnen over diverse privé- en werkgerelateerde problemen.

Bij de Alliantie Amsterdam is in februari de Risico-inventarisatie en -evaluatie uitgevoerd. Er is een plan van aanpak opgesteld wat wordt uitgevoerd.

Bij de Alliantie Gooi- en Vechtstreek is door de medewerkers van de servicedienst een VCA-opleiding gevolgd. In verband met aangescherpte wetgeving over asbest is een presentatie asbestherkenning georganiseerd voor opzichters en vaklieden. Ook zijn de vaklieden ingelicht over het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen. Eind 2007 is de Alliantie Gooi- en Vechtstreek

verhuisd naar een ander kantoorpand. Er is nieuw kantoormeubilair aangeschaft dat aan de nieuwste arborichtlijnen voldoet en 15-inch beeldschermen zijn vervangen door 17-inch beeldschermen.

De arbeidshygiënist van de ArboUnie heeft bij de Alliantie Eemvallei een algemene rondgang gemaakt door het kantoor. Tijdens de rondgang is er beoordeeld of er op de werkplek en in de ruimte aanwijsbare factoren zijn die nadelig van invloed kunnen zijn op de gezondheid. Er zijn adviezen gegeven om de werkplek, werkhouding en de ruimte te optimaliseren.

Bij de Alliantie Flevoland heeft er een controle door de arbeidsinspectie plaatsgevonden in het kader van de arbomonitor (een landelijk onderzoek door de Arbeidsinspectie). De inspecteur heeft samen met de werkgroep RI&E en een vertegenwoordiging uit de OR een rondgang gemaakt door het kantoor 'Corrosia'. De bevindingen waren positief. Ook heeft de inspecteur een aantal tips voor verbetering gegeven van zaken die zijn opgenomen in de RI&E, onder andere over de luchtkwaliteit, het reinigen van airco's en de plaatsing van kopieermachines en printers.

5. P&O-beleid

In 2007 heeft de Alliantie de beleidsvisie P&O vastgesteld. Deze beleidsvisie draagt de titel 'meer ruimte, minder regels'. De essentie van deze beleidsvisie is dat de talenten en kwaliteiten die onze medewerkers in huis hebben daar worden ingezet waar zij het best tot hun recht komen. Dit betekent onder andere dat leidinggevenden goed worden gefaciliteerd om deze talenten en kwaliteiten te herkennen en bespreekbaar te maken. Juist in de relatie tussen leidinggevende en medewerker wordt duidelijk wat de Alliantie wil bereiken, wat de bijdrage van de medewerker daarin is en hoe dat wordt gerealiseerd. De verantwoordelijkheid is daarmee een gedeelde verantwoordelijkheid. De werkgever schept een klimaat waarin medewerkers kunnen leren en medewerkers nemen de verantwoording zich in te spannen goede resultaten voor de organisatie neer te zetten en zich daar waar nodig verder te ontwikkelen.

In 2007 is ook het HRM-plan 2008-2010 opgesteld. Begin 2008 zal dit door de concerndirectie worden vastgesteld. Er wordt zoveel mogelijk gewerkt vanuit het bestaande fundament. De keuze is gemaakt om in de komende jaren vanuit twee invalshoeken aan de verdere ontwikkeling van het P&O-beleid te werken:

Het verbinden en uitbouwen van de huidige P&O praktijken

In de afgelopen jaren is er veel energie gestoken in personeel & organisatie. Het Alliantie Cafeteria Systeem is ingevoerd, de functies zijn opnieuw gewaardeerd met het Handboek Functie-indeling Woondiensten, er worden functionerings- en beoordelingsgesprekken gehouden, er is een competentiebank, Woonwijs is voor alle medewerkers toegankelijk, voor nieuwe medewerkers wordt er een introductiedag georganiseerd, ieder jaar wordt er een sociaal jaarverslag gemaakt en de arbeidsvoorwaarden zijn grotendeels geharmoniseerd. De komende jaren wordt er gewerkt aan de verbinding van al deze zaken. Samen faciliteren ze de doelen van de organisatie en doelen van de medewerkers. Bovendien worden de diverse onderdelen beter afgestemd op de behoefte van medewerkers en leidinggevenden.

Het sturen op de ontwikkeling van vitale medewerkers

De Alliantie gaat aan de slag met thema's als:

- de klant als medeproducent van het wonen
- het huurbeleid 100% tenzij
- de wijk nemen
- PION-achtige werkzaamheden
- het laden en landen van de kernwaarden: agendastellend, ondernemend en solidair
- het mede-opdrachtgeverschap bij nieuwbouw.

Deze voorbeelden laten zien dat de medewerkers bij de Alliantie een veel zelfstandiger rol krijgen in hun dagelijks werk met de klanten. Zoals er voor de klanten minder regels en meer ruimte komt, zo zal dit ook gelden voor onze medewerkers. Dat vraagt investering in onze medewerkers.

5.1. Medewerkeroordeel

Eind 2006/begin 2007 is er onder de medewerkers bij de Alliantie het medewerkeroordeel gemeten. Dit medewerkeroordeel is een onderdeel van de Woonbench. De Woonbench is een meetinstrument dat meerdere zaken meet:

- klantoordeel
- medewerker oordeel
- maatschappelijk oordeel
- onze financiële en operationele prestaties.

De Woonbench is een benchmark, wat betekent dat meerdere corporaties deze metingen doen. De metingen van de verschillende deelnemers zijn te vergelijken met elkaar. Maar ook de relatie tussen de verschillende onderdelen wordt onderzocht. Hoe heeft het oordeel van de klanten invloed op de tevredenheid van medewerkers en omgekeerd?

Hiermee is de Woonbench een instrument waarmee we een kwaliteitsslag kunnen maken in de sector, maar ook als Alliantie. De Woonbench is een instrument van Stichting Woonbench en wordt feitelijk uitgevoerd door PriceWaterhouseCoopers.

Omdat deze eerste meting van het medewerkeroordeel ook voor Stichting Woonbench een pilot is, duurt het lang voordat de resultaten beschikbaar komen. Alle medewerkers kunnen vanaf november 2006 een vragenlijst op het internet invullen. Pas in september 2007 zijn de resultaten bekend gemaakt. Deze resultaten van de meting naar het medewerkeroordeel zijn gepubliceerd op de intranetsite van de Alliantie.

Er doen in 2007 7 woningcorporaties mee aan het medewerkeroordeel. De Alliantie is een goede middenmoter en scoort gemiddeld een 6,99. Er komen ook een aantal verbeterpunten en koesterscores naar voren voor de Alliantie.

Verbeterpunten voor de Alliantie:

- kennis van directie van wat er zich op de werkvloer afspeelt
- interne communicatie (met name informatie-uitwisseling afdelingen)
- het stipt nakomen van afspraken
- werkdruk
- beloning bijzondere prestaties
- motivatie van medewerkers (zou afnemen)

Koesterpunten voor de Alliantie:

- vertrouwen in het management
- sfeer en collegialiteit
- doelgericht samenwerken binnen de afdeling
- duidelijkheid van doelen/ontwikkeling
- werksfeer en het ontvangen van hulp bij het oplossen van problemen
- organisatie van het werk
- flexibiliteit werktijden
- secundaire arbeidsvoorwaarden

Deze eerste pilotmeting is vrij uitgebreid geëvalueerd. Alle managementteams van de werkmaatschappijen zijn in deze evaluatie betrokken. Ook de centrale ondernemingsraad heeft overleg gehad met de ondernemingsraden van de werkmaatschappijen over de wijze waarop de meting is uitgevoerd en wat men van de resultaten vond. Zowel de werkgever als de centrale ondernemingsraad hechten grote waarde aan het medewerkeroordeel en zullen hierover in 2008 periodiek overleg voeren. Ook de verbeteracties die aan de resultaten van het medewerkeroordeel zijn gekoppeld zullen regelmatig op de overlegagenda staan tussen bestuurder en centrale ondernemingsraad. Medewerkers zullen geïnformeerd worden via het intranet van de Alliantie.

In 2008 wordt onderzocht in hoeverre werkdruk en een afnemende motivatie een rol spelen bij de medewerkers. Op deze twee aspecten scoorde de Alliantie duidelijk onder het gemiddelde van de benchmark. In de functioneringsgesprekken, begin 2008, zal er daarom aandacht aan worden besteed.

Ook zal in 2008 onderzoek worden gedaan naar de mogelijke uitbouw van het pakket secundaire arbeidsvoorwaarden bij de Alliantie. Op dit aspect scoorde de Alliantie juist boven het gemiddelde van de benchmark. Dit is dus een 'koesterpunt'. Bezien zal worden hoe we dit nog verder kunnen verbeteren.

Eind 2008 vindt een tweede meting plaats. De Alliantie streeft er naar dat alle medewerkers meedoen aan het medewerkeroordeel. De Alliantie vindt het belangrijk uiting te geven aan de visie op het werkgeverschap. Wanneer alle medewerkers hun oordeel geven kan een helder beeld ontstaan waar de Alliantie zich verder moet ontwikkelen om aan het beoogde werkgeverschap te voldoen.

5.2. Functionerings- en beoordelingssysteem

Ieder jaar heeft iedere medewerker met zijn of haar leidinggevende in ieder geval een beoordelings- en planningsgesprek (eind van het jaar) en een functionerings- en ontwikkelingsgesprek (in het voorjaar). Door middel van deze gesprekken wordt er gestreefd naar een goede afstemming tussen de resultaten die de Alliantie en de medewerkers willen behalen en de ondersteuning die daarbij nodig is. Denk bij dat laatste aan ontwikkelings- en ontplooiingskansen.

Het nieuwe functionerings- en beoordelingssysteem dat in 2006 is ingevoerd, is in 2007 geëvalueerd. Daarbij is gekeken naar de procedure, het gesprek, de beoordeling en beloning en de verslaglegging. De meerwaarde van het functionerings- en beoordelingssysteem wordt onderschreven. De nadruk ligt nu nog met name op het systematisch bespreken van het functioneren van de medewerker en het koppelen met belonen. Het inzetten van beschikbare capaciteiten en het stimuleren van ontwikkeling en doorstroom, de andere twee doelstellingen van het functionerings- en beoordelingssysteem, moeten nog verder worden ontwikkeld. Op basis van deze evaluatie kon eind 2007 worden besloten om het beloningsregime dat aan het beoordelingssysteem is gekoppeld (verhoging van het salaris met 0, 2, 3 of 4%) alliantiebreed in te voeren.

De aanbevelingen vanuit de evaluatie van het functionerings- en beoordelingssysteem worden begin 2008 omgezet in daadwerkelijke acties. Het betreft dan vooral: het aanbieden van workshops, het digitaliseren van het formulier, het bieden van handreikingen aan leidinggevend en medewerkers, het ontwikkelen van een POP-formulier, en dergelijke.

Ook in 2007 zijn er weer bonussen uitgekeerd aan medewerkers, wanneer zij een bijzondere prestatie hebben geleverd. Medewerkers hebben € 376.108,00 aan bonussen, in de vorm van een pluim, geldbedrag of andere geste, ontvangen. De publicatie van de bonussen per kwartaal per werkmaatschappij zal ook in 2008 worden gecontinueerd.

5.3. Opleiden bij de Alliantie

In 2007 is er 3,2% van de loonsom aan ontwikkeling van medewerkers besteed. Dit is een bedrag van € 826.915,00, gemiddeld € 1.264,00 per medewerker.

Ook heeft de Alliantie weer plaats geboden aan 16 stagiaires, waarvan er 8 in Amsterdam. De stagiaires kwamen van diverse opleidingen van VMBO- tot HBO-niveau. Dit is een relatief laag aantal. Gezien de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zullen ex-stagiairs een belangrijke bron worden waaruit nieuw personeel kan worden geselecteerd. Stages geven ons de mogelijkheid om jong, nieuw talent te scouten, te monitoren op wat ze kennen en kunnen en eventueel aan ons te binden. In 2008 zal prioriteit worden gegeven aan het ontwikkelen van een goed stagebeleid.

Vanaf 2008 zal de Alliantie actief aan de slag gaan met de ontwikkeling van haar medewerkers. De Alliantie biedt vanaf die datum haar medewerkers de mogelijkheid om via Woonwijs gericht onderwijs te volgen. Samen met de leidinggevende kunnen medewerkers hiervoor een plan maken.

Bij de Alliantie Ontwikkeling is met elke medewerker een werkplan opgesteld. Scholing is daarvan een onderdeel. Een aanzienlijk aantal medewerkers heeft daarom in 2007 al een opleiding gevolgd of gestart. Ook bij de Alliantie Eemvallei is een doorstart gemaakt met het opleiden en ontwikkelen van medewerkers. Opleiden is bij de Alliantie Eemvallei geen op zichzelf staande activiteit, maar enerzijds een hulpmiddel om de doelstellingen van de organisatie te realiseren en anderzijds gericht op de ontwikkeling en ontplooiing van de medewerker met betrekking tot de huidige of vervolgfunctie. In het opleidingsbeleid is vastgesteld hoe de Alliantie Eemvallei de kwaliteit van medewerkers in stand wil houden en verder wil ontwikkelen. Doelstelling hierbij is dat opleiden een bijdrage moet leveren aan:

- realisatie van de doelstellingen van de Alliantie Eemvallei;
- ondersteunen van veranderingsprocessen binnen de Alliantie Eemvallei;
- ontwikkelen van medewerkers;
- vergroten van flexibiliteit en mobiliteit van medewerkers.

In 2008 wordt er bij de Alliantie Eemvallei gestart met het voeren van persoonlijk (loopbaan) ontwikkelgesprekken met medewerkers.

5.4. De Alliantie Academie

De Alliantie academie heeft haar waarde bewezen in de achter ons liggende jaren. De academie werd opgericht in 2001 ten tijde van de fusies als een platform waarop de werkmaatschappijen met elkaar kennis konden maken en waarbij ervaringen werden gewisseld. Langs deze lerende weg heeft de academie zich ontwikkeld. Eind 2007 is een begin gemaakt met een strategische verkenning naar de mogelijke meerwaarde van de Alliantie Academie in de komende jaren. Met andere woorden welke rol kan de Alliantie academie de komende jaren binnen de Alliantie vervullen, zodat zij bijdraagt aan de realisatie van de visie, doelstellingen en strategie van de organisatie. Uit deze verkenning moet een business-plan voortkomen dat in de eerste helft van 2008 zal worden opgeleverd.

Hieronder volgt een schets van de activiteiten die vanuit de Alliantie academie zijn verzorgd.

Klantgericht telefoneren

Duidelijk en klantgericht huurders en woningzoekenden te woord staan blijkt nog niet zo simpel als het klinkt. Toch zijn ook hiervoor vaardigheden aan te leren. Alle deelnemers kregen vooraf een mystery-call tijdens het gewone werk. In de training werd de call geanalyseerd en voorzien van advies: wat kun je beter doen en wat beter nalaten?

Kwaliteit in opdrachtgeverschap

In de grote zaal van het landgoed Zonnestraal kwamen de beleidsmakers van de Alliantie bijeen om zich te buigen over het thema opdrachtgeverschap. Voorafgegaan door inspirerende inleidingen werd geprobeerd om vast te stellen of er vaste elementen zijn te ontdekken die de kwaliteit van het opdrachtgeverschap bepalen. Dat daarop die middag geen eensluidend antwoord werd gevonden was te verwachten, het thema komt daarom later terug.

Roadshow

Een terugkerend item: de roadshow waarbij Jim Schuyt alle werkmaatschappijen aandoet. Het thema was rechtstreeks verbonden met onze koers om "de wijk te nemen": hoe stel je vast wat de vitaliteit van een wijk is? De Alliantie maakt daarvoor gebruik van het programma Sinfone, een landelijke benchmark voor wijken. Aan de hand van aansprekende voorbeelden voor de wijken van de betreffende werkmaatschappij werden levendige discussies gevoerd.

Milieu centraal

Op het GWL terrein in Amsterdam kwamen op uitnodiging van Platina medewerkers uit de technische hoek bijeen. Gestart werd met het bekijken van "An inconvenient truth" van Al Gore, gevolgd door een rondleiding in het gebied, waar geprobeerd is om in milieu-opzicht optimaal te bouwen en beheren. Uiteraard werden de knelpunten die dat opleverde tijdens de bouw en nu, in de gebruiksfase, uitgebreid bediscussieerd.

Huurrecht

Wat kun en moet je doen wanneer er een sterk vermoeden is van illegale bewoning? Wat zegt de huurovereenkomst over overlast? Wat moet ik doen als ergens een hennepkwekerij is aangetroffen? Allemaal vragen waar medewerkers tegenaan kunnen lopen en waarvan het antwoord grotendeels te vinden is in de wet of de bepalingen van de huurovereenkomst.

Overeenkomsten afsluiten

De Alliantie heeft enige tijd terug haar eigen leveringsvoorwaarden vastgesteld, maar aan de consequente toepassing daarvan moest sterk getwijfeld worden. Alle medewerkers die overeenkomsten aangaan met leveranciers op het gebied van (schoonmaak)onderhoud zijn in de gelegenheid gesteld om uitgebreid kennis te nemen van deze voorwaarden en, meer algemeen, het juridische kader rond het aangaan van dergelijke overeenkomsten.

Wat weet je van bouwkunde?

Werken bij een corporatie is voor nieuwkomers vaak verwarrend, juist ook in functies waar veel contact met klanten bestaat en veelvuldig moet worden gecommuniceerd over reparaties of onderhoudsplannen. De technische collega's gebruiken bouwkundige termen, de klanten spreken een heel andere taal. In drie middagen leerden medewerkers over bouwmaterialen, methoden en perioden. Er was weer veel aandacht voor bouwkundegeschiedenis, afgesloten door een excursie.

Introductiedag nieuwe medewerkers

Er is in 2007 gestart met de organisatie van centrale introductiedagen voor nieuwe medewerkers. Maar liefst drie dagen werden georganiseerd voor de circa 105 medewerkers die sinds eind 2006 in dienst zijn getreden. Na een welkom door Jim Schuyt speelt de groep nieuwe medewerkers Woonopoly, een spel waarbij projectontwikkeling en de interactie van een corporatie met haar stakeholders de belangrijkste componenten zijn.

De geschiedenis van de volkshuisvesting is een ander onderdeel van de introductiedag. In de middag gaat één van de werkmaatschappijdirecteuren in op de vraag hoe 'de wijk genomen wordt' in het eigen werkgebied.

De introductiedag is een belangrijk onderdeel van de kennismaking met de Alliantie. Je ontmoet collega's van andere werkmaatschappijen, je raakt vertrouwd met de doelstellingen van de Alliantie en je beseft dat je bij niet zomaar een corporatie in dienst bent getreden. De drie dagen die in 2007 zijn georganiseerd werden eind 2007 grondig geëvalueerd. Van daaruit is besloten het programma verder te optimaliseren en om in 2008 meer aandacht te gaan besteden aan de kernwaarden van de Alliantie. Ook wordt iedereen zes maanden na afloop van de introductiedag nog eens uitgenodigd voor een lunch met onze bestuurder, Jim Schuyt, om de ervaringen van bijna een jaar werken bij de Alliantie uit te wisselen.

5.5. Alliantie Cafeteria Systeem (ACS)

Ook eind 2006 werden de medewerkers van de Alliantie weer in de gelegenheid gesteld om hun individuele keuzes te maken in het Alliantie Cafeteria Systeem. In onderstaand schema worden de keuzes bronnen en doelen in tabelvorm gepresenteerd.

Bronnen	Aantal
---------	--------

Eindejaarsuitkering	85
Salaris	70
Vakantietoeslag	38
Overwerk	1
Bereikbaarheidsdienst	0
Jubileumgratificatie	0
Vakantie-uren	44

Doelen	Aantal
Spaarloon	10
Geld	13
Levensloop	25
Fietsplan	56
Extra pensioen	0
Restant	9
Vakbondscontributie	35
Fietsaccessoires	19
Extra vakantie-uren	58
Bedrijfsfitness	1

Tabel 6: keuzes bronnen en doelen ACS 2007

Toelichting

De keuzes voor spaarloon en levensloop hebben een doorlopend karakter en hoeven niet elke keuzeronde opnieuw bevestigd te worden.

In totaal hebben 368 medewerkers van het ACS gebruik gemaakt om een eventuele keuze te maken. 167 medewerkers hebben eind 2006 daadwerkelijk een keuze gemaakt binnen het ACS. Dat is ruim 26 procent (een gebruik boven de 20% is hoog). Overigens heeft geen enkele medewerker van het concern en Latei daadwerkelijke keuzes gemaakt binnen het ACS.

De totale geldswaarde (alle bronnen opgeteld) van alle keuzes bedroeg € 208.392,=.

Keuzeronde 2008

In november 2007 zijn weer vijf workshops georganiseerd waarbij aan medewerkers een toelichting werd verstrekt op het gebruik en inhoud van het ACS. Aan deze workshops hebben in totaal 75 medewerkers deel genomen.

In 2007 werd er een nieuw doel opgenomen in het ACS namelijk bedrijfsfitness.

In 2008 zal onderzocht worden of het nuttig is om meerdere keuzemomenten mogelijk te maken en niet alleen in november een keuzeronde te organiseren.

6. COR overlegvergaderingen

6.1. Onderwerpen

In 2007 hebben de centrale ondernemingsraad en de bestuurder gesproken over de volgende onderwerpen:

- **Benoeming nieuwe directeur van de Alliantie Flevoland**
Begin november 2007 ontstond de vacature van directeur Alliantie Flevoland. De ondernemingsraad van Flevoland is in de eindfase van deze selectie betrokken conform de wet op de ondernemingsraden. Deze benoeming is door de bestuurder toegelicht.
- **Functioneren ondernemingsraad Amsterdam**
Eind 2007 bleek dat de ondernemingsraad van de Alliantie Amsterdam geen nieuwe kandidaten meer kon vinden voor de 'vacatures' die waren ontstaan. De centrale ondernemingsraad heeft haar zorg hierover aangekaart bij de bestuurder omdat hiermee ook de vertegenwoordiging van de OR Amsterdam in de COR in het geding was.
- **P&O beleidsvisie**
De beleidsvisie P&O werd in het najaar aangeboden voor advies aan de COR. In de beleidsvisie P&O wordt aangegeven op welke wijze het HRM-beleid zich zou moeten ontwikkelen de komende jaren. Deze visie werd opgesteld door een werkgroep uit de organisatie. Bij het ontwikkelen van die visie is een analyse gemaakt van de omgeving waarbinnen de Alliantie opereert, de huidige stand van zaken met betrekking tot het P&O-beleid, het koersplan en het ondernemingsplan.
- **HRM-plan 2008-2010**
Het HRM-plan is de concrete vertaling van de beleidsvisie P&O. Dit HRM-plan is voorzien van een tijdsplanning. Dit HRM-plan zal begin 2008 aan de COR worden aangeboden.
- **Evaluatie functionerings- en beoordelingssysteem**
In 2006 werd een nieuw functionerings- en beoordelingsgesprek ingevoerd bij de Alliantie. Bij die invoering werd overeengekomen dat het eerste jaar als een pilotjaar zou worden aangemerkt en dat die pilot zou worden geëvalueerd. Deze evaluatie heeft in het 2^e en 3^e kwartaal plaatsgevonden. De uitkomsten ervan zijn eind 2007 met de COR besproken.
- **Medewerkeroordeel**
Het onderzoek naar medewerkeroordeel (ook wel medewerkertevredenheidsonderzoek genoemd) is begin 2007 afgerond. In het 3^e en 4^e kwartaal van 2007 zijn de resultaten gepubliceerd op het intranet en besproken met de COR.
- **Uitbreiding Alliantie Cafeteria Systeem met bedrijfsfitnessregeling**
Eind 2007 zijn de keuzes die de medewerkers in november 2006 voor het jaar 2007 hebben gemaakt in een kernachtig overzicht aan de COR gepresenteerd. Daarnaast is besloten om de werkgeversbijdrage aan bedrijfsfitness bij de Alliantie Eemvallei en de Alliantie Flevoland af te bouwen, omdat bedrijfsfitness als een nieuw doel werd opgenomen in het ACS. De bestuurder heeft de COR toegezegd om in 2008 het besluit te heroverwegen.
- **Bundeling administraties en oprichting Shared Service Centre**
De bundeling van de administraties in het SSC is in 2007 meerdere malen besproken met de

COR. Ook is er een adviesaanvraag uitgegaan naar de COR en is er, met name na de zomer, in elke COR-overlegvergadering een toelichting gegeven op de voortgang.

- Evaluatie functioneren matrixorganisatie voor de stafdiensten
De kwartaalevaluaties, over het functioneren van de matrix, waartoe binnen de conerndirectie is besloten zijn ook toegestuurd aan de COR en ter vergadering waar nodig van een toelichting voorzien.
- Medische keuring
De centrale ondernemingsraad heeft met de bestuurder geëvalueerd of de periodieke medische keuring moet worden aangeboden aan medewerkers. De conclusie was dat de Alliantie veel onderneemt op het gebied van arbobeleid.
- Sociaal jaarverslag 2006
Jaarlijkse bespreking van het sociaal jaarverslag.
- Samenwerking Mitros inzake monumentaal vastgoed
Toelichting van de bestuurder op de samenwerking tussen de Alliantie en Mitros met betrekking tot het monumentaal vastgoed van beide corporaties. Bundeling van kennis en kunde op dit gebied is één van de redenen om samen te gaan werken.
- Meerjarenbegroting
Elk jaar is de meerjarenbegroting onderwerp van overleg tussen bestuurder en COR.
- Betekenis regeerakkoord voor de Alliantie
De bestuurder heeft een toelichting gegeven op de plannen die in het regeerakkoord staan en de volkshuisvesting raken. Meerdere malen is dit onderwerp in de COR-vergaderingen aan de orde geweest vanwege onder andere de vorming en financiering van de 'Vogelaarswijken' en de invoering van de integrale vennootschapsbelasting bij de corporaties.
- Visitatieonderzoek
De bestuurder heeft vrij uitvoerig een toelichting gegeven op het visitatieonderzoek dat in 2007 heeft plaatsgevonden.
- CAO voor grote corporaties
Vanuit De Vernieuwde Stad is een notitie opgeleverd met de titel 'het spel en de knikkers'. De Vernieuwde Stad geeft daarin haar visie weer hoe de CAO zich zou moeten ontwikkelen. Van een CAO met een standaard karakter waarin alles voor alle corporaties uniform is geregeld naar een kader CAO waarin ruimte is voor lokale arbeidsvoorwaardenvorming op ondernemingsniveau. Het gedachtegoed uit deze notitie is met de COR besproken omdat dit op afzienbare termijn consequenties zou kunnen hebben voor de rol en de positie van de COR binnen de Alliantie.
- Jaarrekening 2006
Jaarlijks wordt de jaarrekening met de COR besproken conform de Wet op de Ondernemingsraden.
- Overleg met de Raad van Commissarissen
Jaarlijks vindt er één of tweemaal overleg plaats tussen de COR, de bestuurder en een delegatie vanuit de Raad van Commissarissen. Dit overleg wordt qua agenda voorbereid door de bestuurder en de COR.
- Jaarplan COR
Het jaarplan van de COR is onderwerp van overleg met de bestuurder.

6.2. Adviesaanvragen

- Benoeming nieuwe concerndirecteur Vastgoed
- Bundeling VVE Beheer
- Inrichten stafdiensten
- Bundeling financiële administraties
- P&O-beleidsvisie
- Uitkomsten medewerkeroordeel

Op alle onderwerpen is door de COR positief advies gegeven. Vanzelfsprekend heeft de COR bij haar adviezen wel kanttekeningen, voorwaarden en suggesties geplaatst. Deze zijn in overlegvergaderingen tussen bestuurder en COR besproken. Op onderdelen zijn er aanvullende afspraken gemaakt tussen bestuurder en COR.

7. Diversen

7.1. Jubilea

25 jaar in dienst in 2007

Piet Binken
Peter Raven
Cees Bons
Remco van Gelder
Ditty Voers-Koudijs
Marja van Benten
Peter Klein
Claire Bloemsma
Ger Bouwmeester
Klaas Pijning
Tanja Roukens
Jos Kreijne
Ben van Schaik
Joke Hartzema
Ed Booms

12,5 jaar in dienst in 2007

7.2. (Vroeg)pensioen

In 2007 met (vroeg)pensioen

Bob Kuiper
Wil Koster
Jan de Vletter
Cees de Lange

7.3. Overleden

In 2007 overleden

De heer D. Vos op 27 september 2007