

Medewerkers



Een belangrijke randvoorwaarde voor het bieden van betrouwbaar en gastvrij vervoer aan onze reizigers is, dat HTM beschikt over tevreden en gemotiveerde medewerkers die zich ten volle inzetten om het de passagiers naar de zin te maken. Tevredenheid in het werk heeft immers direct effect op de manier waarop wij onze klanten tegemoet treden.

We willen dat het personeelsbestand een afspiegeling is van de samenleving

Met het oog op de toekomst verdienen onze medewerkers veel aandacht. We willen dat ons personeelsbestand een afspiegeling is van onze omgeving. De medewerkers van HTM zijn voor 16,1% van allochtone afkomst, 13,1% van de totale bezetting zijn vrouwelijke medewerkers en de gemiddelde leeftijd bedraagt 47 jaar. Meer diversiteit en een lagere gemiddelde leeftijd in ons personeelsbestand is gewenst om de vitaliteit en flexibiliteit van onze organisatie te waarborgen. We zijn daarom in 2010 gestart met de ontwikkeling van een personeelsbeleid dat moet bijdragen aan een vaardig en vitaal HTM. In 2011 krijgt dit levensfasebewust personeelsbeleid verder vorm.

Door het aanbieden van leer-werktrajecten investeerde HTM in 2010 ook in de employability van medewerkers. Zo is bijvoorbeeld de verplichte nascholing van buschauffeurs geregeld via een EVC (Elders Verworven Competentie)-traject, waardoor zij een diploma kunnen halen op MBO-niveau. In de techniek wordt samengewerkt met Werk en Vakmanschap en ROC om leerlingen en medewerkers op het vereiste niveau van kennis en vaardigheden te brengen en te houden.

Verzuim- en re-integratiebegeleiding is verder verbeterd

Als gevolg van de aandacht die wij in 2010 besteedden aan medewerkers hebben onze leidinggevenden samen met de Arbogroep het proces van verzuim- en re-integratiebegeleiding verder verbeterd. Centraal in de aanpak staat het demedicaliseren van verzuim en het stimuleren van de medewerker om tijdig terug te keren in het arbeidsproces. Dit heeft in 2010 geresulteerd in een verdere daling van het ziekteverzuim tot 6,6% (2009: 6,8%). In 2011 geven wij nader invulling aan het gezondheidsbeleid, afgestemd op de verschillende leeftijdsgroepen binnen HTM.

ziekteverzuim

6,6%

Uit de resultaten van ons medewerkerstevredenheidsonderzoek blijkt hoe onze medewerkers denken over hun dagelijkse werk, de werksfeer, de arbeidsomstandigheden en ontwikkelingsmogelijkheden. Hoewel wij positief zijn over de lichte stijging van het tevredenheidscijfer (van 6,5 in 2008 naar 6,8 in 2010) zien we nog voldoende aanleiding ter verbetering. Per afdeling werden de resultaten aan de medewerkers gecommuniceerd. Daarna hebben de afdelingen hun eigen plan van aanpak samengesteld met concrete acties gericht op de verbetering van de tevredenheid van de medewerkers.

De Medezeggenschap als spreekbuis van de medewerkers

In een organisatie in beweging zoals HTM is een goede overlegrelatie met de medezeggenschap van belang. Als spreekbuis van de medewerkers kunnen zij de directie tijdig attenderen op belemmeringen en onduidelijkheden in de diverse verbetertrajecten die zijn ingezet. Maar ook in het licht van de naderende aanbesteding van de busconcessie is veel aandacht voor wederzijdse communicatie en informatie-uitwisseling noodzakelijk.