

Sociaal Jaarverslag 2011

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
Adrie Papma	4
1 Samenvatting	5
2 De organisatie	7
2.1 De nieuwe organisatie	7
2.2 Decentralisatie	7
2.3 Oxfam Novib in Oxfam, Single Management Structure	8
2.4 SAP herijking	9
3 Onze medewerkers	10
3.1 Personeelsbestand	10
3.2 Diversiteit	10
3.3 Bijzondere gebeurtenissen	11
4 Arbeidsvoorwaarden	12
4.1 CAO 2011	12
4.2 Pensioenregeling	12
4.3 Functiewaardering	13
4.4 Sociaal plan en begeleidingscommissie	13
5 Leren, training en (competentie)ontwikkeling	14
5.1 The Hague Schools	14
5.2 Taaltrainingen	14
5.3 Teambuilding	14
5.4 Veiligheidstrainingen	15
5.5 Postdoccers	15
6 Veiligheid, gezondheid en arbeidsomstandigheden	16
6.1 Evaluatie veiligheidsbeleid 2011	16
6.2 Ziekteverzuim 2011	16
6.3 Arbojaarverslag	17
7 Arbeidsverhoudingen	18
7.1 Vertrouwenspersonen	18
7.2 Commissie geschil en beroep	18
7.3 Klokkenluidersregeling	18
7.4 Ondernemingsraad	18
7.5 Bedrijfsledengroep	19

7.6	Oxfun	19
8	Vooruitblik	20
9	Cijfers en grafieken	22
9.1	Personeelsbestand	22
9.1.1	Aantal medewerkers	22
9.1.2	Leeftijdsopbouw	23
9.1.3	Aantal medewerkers naar werkuren per week en schaalniveau	23
9.2	Instroom, doorstroom en uitstroom	23
9.3	Ziekteverzuimcijfers	25
	Colofon	26

Voorwoord

Het jaar 2011 stond in het teken van hele grote veranderingen die ook in de twee volgende jaren hun aandacht zullen opeisen: de geleidelijke decentralisatie van landenteams naar ontwikkelingslanden, de integratie van die teams in bredere Oxfam kantoren, de verbreding van Oxfam Novibs financieringsbasis en de aanpassing van het integrale management informatie systeem aan al die veranderingen. En dit alles nadat de organisatie in het begin van 2011 de schok van een - niet verdiende maar wel opgelegde - verregaande bezuiniging van Rijkswege moest absorberen.

Met vereende krachten is door de medewerkers keihard gewerkt om naast de reguliere activiteiten deze veranderingen vorm te geven. En dat waren medewerkers die hun baan in hoog tempo zagen veranderen of verplaatsen, die afscheid moesten nemen van gewaardeerde collega's, die tijdelijk in onzekerheid moesten leven over hun eigen toekomstige bestemming. Hier past groot respect en waardering voor de inzet van zovelen.

Een speciaal woord van dank deze keer voor het HR team. Zij stonden (en staan) in de frontlinie van de organisatorische veranderingen: collega's informeren dat hun functie zou verplaatsen, dat hun contract niet werd verlengd, dat zij boventallig zouden worden; tientallen extra recruitments verzorgen of begeleiden, in hoog tempo nieuwe arbeidscondities ontwikkelen..... ondanks tijdelijke uitbreiding van het HR-team toch voor ieder van hen een zeer grote mentale belasting. Ook hier past respect en waardering.

Tenslotte een woord van dank aan allen die instituties bemensen die op het moment van ingrijpende organisatorische veranderingen grote verantwoordelijkheid dragen: de ondernemingsraad, de vertrouwenspersonen, de begeleidingscommissie, de vakbond, de managers, het change team.

Aan (ons) allen zou ik liefst individueel willen zeggen: houd moed, we zijn er nog niet maar we komen er zeker wel!

En toen in oktober 2011 viel alles met een verschrikkelijke klap in het niet toen onze geliefde collega Marieke Kamperman plotseling overleed. En dat nadat zij een ernstige ziekte en zware operatie had weerstaan en overleefd. Dapper, bescheiden, hard werkend en lief, zo blijft zij in onze herinnering.

Namens de directie,

Adrie Papma
Zakelijk Directeur

1 Samenvatting

Wij leven in een wereld waar het toeval van de geboorteplek een kind kan veroordelen tot armoede en uitsluiting. Dat beschouwt Oxfam als een groot onrecht. We werken vanuit een rechtenbenadering: ons uitgangspunt is dat ieder mens onvervreembare rechten heeft. We baseren onze programma's op vijf fundamentele rechten, die zijn gebaseerd op de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens:

- Het recht op middelen voor een duurzaam bestaan
- Het recht op sociale basisvoorzieningen
- Het recht op leven en veiligheid
- Het recht op maatschappelijke en politieke participatie
- Het recht op identiteit

"Een eerlijke toekomst" is de titel van ons bedrijfsplan dat de komende jaren de leidraad van ons werk zal zijn. De toekomst van Oxfam Novib, zowel als organisatie zelf maar ook binnen de Oxfam confederatie is aan het veranderen. Het jaar 2011 was het jaar waarin de nieuwe koers van de organisatie vorm kreeg, de implementatiefase van de nieuwe koers is van start gegaan. Zowel binnen Oxfam Novib als binnen de Oxfam confederatie.

Bij alle wijzigingen die we doormaken zijn de medewerkers een hele belangrijke succesfactor, zo niet de belangrijkste. Temeer daar we een veranderende organisatie zijn waarbij sommige medewerkers de zekerheid van hun baan ook kwijtraken. Alle wijzigingen hebben tot doel om nog beter in staat te zijn onze missie, een rechtvaardige wereld zonder armoede, na te streven. De mens centraal en de medewerkers centraal bleef in 2011 een belangrijk uitgangspunt.

Begin 2011 kenmerkte zich door de reorganisatie van de organisatie ten gevolge van de bezuinigingen. De organisatie is in 2011 conform de plannen gewijzigd. Het organisatieschema geeft een beeld van de huidige organisatiestructuur. Met de nieuwe afdeling Knowledge & Programme management (KPM), de verdeling van taken en bevoegdheden in het programmatisch werken tussen KPM en de andere delen van de organisatie is de matrixorganisatie in een structuur geborgd.

Daarnaast is de decentralisatie van de landenprogramma's ingezet. De voorbereidingen voor de decentralisatie van de eerste landen per 1 september begon in februari met het opstellen van de plannen. Per 1 september 2011 zijn de eerste landenprogramma's gedecentraliseerd. De landen kantoren zijn opgezet, medewerkers zijn aangenomen en op het kantoor in Den Haag is de personeelsbezetting gereduceerd. Medewerkers uit Den Haag die hun werk wilden volgen hebben daar ook de gelegenheid voor gekregen. 7 medewerkers hebben in 2011 gekozen om de overstap van het hoofdkantoor naar een veldkantoor te maken. De Oxfam Novib medewerkers zijn zeer veranderingsbereid, we zien veel resultaten. De werkdruk die wordt ervaren is wel hoog. De toegenomen werkdruk uit zich niet in ziekte en afwezigheid. Hoewel het ziekteverzuim is gestegen naar 4,77% (in 2010: 3,3%), is de toename te verklaren door langdurig niet werkgerelateerde zieke medewerkers.

Alle veranderingen in de organisatie zijn gemanaged door eigen managers en medewerkers.

Eind 2011 werkten op het hoofdkantoor van Oxfam Novib in Den Haag 312 medewerkers (eind 2010: 343 medewerkers). Op de landenkantoren werkten 42 uitgezonden medewerkers (in 2010: 29) en 106 lokale medewerkers (in 2010: 92). In FTE: de totale organisatie bestaat eind 2011 uit 332,6 fte, 291,6 fte werkzaam in Den Haag, 41 fte expats en 106 fte nationals werken op voor Oxfam Novib in de verschillende landenkantoren. In 2011 verliet 18,9 procent van de medewerkers Oxfam Novib (67 medewerkers, inclusief expats). Ons personeelsbestand op hoofdkantoor + expats bestond voor 23 procent uit niet-westerse medewerkers (in 2010: 22 procent).

2 De organisatie

2.1 De nieuwe organisatie

Oxfam Novib startte in 2011 met een ingrijpende verbouwing. Er werd handen en voeten gegeven aan belangrijke strategische keuzes. Er is een reorganisatie uitgevoerd in antwoord op een forse teruggang in Rijkssubsidies. We hebben afscheid moeten nemen van gewaardeerde collega's. Er zijn teams samengevoegd, er zijn nieuwe afdelingen gecreëerd. De organisatie bestaat uit het Corporate Department, International Department, Campaigning en advocacy Department en Knowledge & Program management. Met de nieuwe structuur krijgt ook het werken in de matrix een impuls. De afdeling Knowledge & Program management is per 1 januari geformeerd en is in 2011 verder vormgegeven. De teams van Global Programs en Linkis zijn samengevoegd tot Global Link en maken onderdeel uit van de Campaigning & Advocacy department.

Naast het feit dat we afscheid hebben moeten nemen van medewerkers, betekende de nieuwe organisatie ook dat ze gingen werken in een gewijzigde functie (27 medewerkers) danwel bij een andere afdeling of ander bureau (23 medewerkers). Deze wijzigingen zijn heel soepel doorgevoerd, vooral ook dankzij de flexibiliteit van medewerkers waarop een groot beroep is gedaan in 2011.

Naast het afscheid moeten nemen van collega's moesten medewerkers ook aan de slag om, gedwongen door de terugval in inkomen, financieringscontracten met partners open te breken. Dit had vergaande gevolgen voor onze partners, maar was ook voor onze medewerkers geen geringe opdracht. Partners met wie jaren een band was opgebouwd, moest nu vertellen dat we die gingen openbreken en gingen beëindigen.

Dit betekende onder meer dat in 2011:

- het personeelsbestand in Den Haag met 32 mensen is gereduceerd;
- de samenwerking met 72 partnerorganisaties is beëindigd;
- in ruim 70 contracten met lokale partners bijvoorbeeld de financiële steun is verlaagd of de contractduur ingekort.

Het aantal gedwongen ontslagen en inkringing van het personeelsbestand in 2011 hebben we beperkt kunnen houden doordat we in 2010 al een vacaturestop hadden ingesteld en geanticipeerd hadden op de noodzakelijke krimp van de organisatie die al in 2010 was ingezet.

2.2 Decentralisatie

In 2011 droegen we werk vanuit het hoofdkantoor over aan onze landenteams in DR Congo, Mali, Somalië (vanuit Nairobi, Kenia), Pakistan, Vietnam en Israël en de bezette Palestijnse gebieden (OPT/I - vanuit Jeruzalem). Voorafgaand aan deze overdracht gaat een periode van voorbereiding. Ten behoeve van de begeleiding van de decentralisatie hebben we een change team opgezet, bestaande uit 3 change managers met als doel het begeleiden en adviseren van lijnmanagement met betrekking tot de veranderingsprocessen in de organisatie en bieden van de bijbehorende ondersteuning en coördinatie om ervoor te zorgen dat de gewenste veranderingen volgens

afpraak en planning verlopen. Ook andere ondersteunende afdelingen zijn voorzien van tijdelijke (extra) capaciteit om de veranderprocessen goed te kunnen begeleiden.

Er is een proces opgesteld ten behoeve van de voorbereiding. Leidraad voor de uitvoering is het sociaal plan. Als eerste is een formatieplan gemaakt, zowel voor het nieuw op te zetten dan wel uit te breiden landenkantoor als voor het regiobureau in Den Haag. De formatieplannen voor de regiobureaus in Den Haag zijn ten behoeve van de krimp, de formatieplannen voor het landenkantoor zijn ten behoeve van de uiteindelijke bemensing van de kantoren. Daarbij wordt goed gekeken naar de juiste functiescheiding. De formatieplannen worden opgesteld door P&O. Ook worden per land implementatieplannen gemaakt onder verantwoordelijkheid van de regiomanager. Deze beschrijven de benodigde voorbereiding beschrijven en dienen daarvoor als leidraad. Beide worden door de directie goedgekeurd, waarbij ook de decentralisatiedatum wordt vastgesteld.

Direct na vaststelling van de decentralisatiedatum zijn teamsessies gehouden. Voor de landen in 2011 zijn dit gezamenlijke teamsessies van de verschillende regiobureaus geweest. Met alle medewerkers van de betrokken bureaus (70 totaal) zijn vervolgens gesprekken gevoerd of ze hun werk wilden volgen naar 1 van de te decentraliseren landen. Op basis van de formatieplannen de belangstelling voor het volgen van werk en de uitgangspunten in het sociaal plan zijn de plaatsingsplannen gemaakt, ook voor zowel hoofdkantoor als veldkantoor. Naar aanleiding daarvan bleek dat 12 medewerkers ten gevolge van de decentralisatie van de werkzaamheden boventallig zouden worden (waarvan 6 met een contract voor onbepaalde tijd). Ontslagen bleken echter niet nodig, alle medewerkers zijn herplaatst op een gelijke functie elders in de organisatie conform de bepalingen in het sociaal plan. De juiste toepassing van het sociaal plan is gecontroleerd door een speciaal voor de decentralisatie in het leven geroepen begeleidingscommissie, bestaande uit medewerkers van Oxfam Novib en van de vakbond.

Voor de bemensing van de landenkantoren is per land een recruitmentplan opgesteld. Uiteindelijk zijn voor 47 vacatures mensen geworven, waarvan de meeste afkomstig uit de landen zelf.

Naast de decentralisatie van de eerste landen in 2011 zijn in 2011 ook de voorbereidingen gestart voor de decentralisatie van de eerste landen in 2012, zijnde Maghreb, Niger, Zuid Sudan (vanuit Nairobi), Afghanistan, Burundi, Senegal, Uganda en Rwanda (vanuit Uganda).

Voor Egypte en Yemen is besloten de programma's niet te decentraliseren maar vanuit Den Haag te blijven uitvoeren. De inrichting daarvan heeft tevens in 2011 verder vorm gekregen.

2.3 Oxfam Novib in Oxfam, Single Management Structure

In 2011 ging het SMS proces echt van start op landenniveau. In de eerste helft van 2011 betrof het vooral de early adopters zoals Vietnam, Senegal en Zuid Afrika. Omdat Oxfam Novib in Vietnam managing affiliate was geworden vroeg SMS in Vietnam veel extra aandacht van mensen waaronder regiomanagers en onze kwartiermaker in Vietnam. Omdat deze landen early adopters waren was veel nog niet uitgedacht en konden ze niet bouwen op de ervaring van andere landen. Daar staat tegenover dat ze meer ruimte hadden om SMS vorm te geven. In 2011 werden ook de eerste CD's benoemd. In veel CLT's speelden programmamedewerkers een grote rol omdat Oxfam

Novib vaak nog geen (Associate) Country Directors had. Dat was een nieuwe en veeleisende rol, immers Joint Country Analysis en Operating Models moesten worden ontwikkeld, onderhandelingen gevoerd etc.

Een aantal programmamedewerkers werden daarom acting Associate Country Directors genoemd om er voor te zorgen dat ze in CLT als volwaardige medewerkers werden gezien.

De ervaringen met de early adopters leiden ook tot inzicht dat het nuttig is de CD al een tijdje voor go live in dienst te hebben zodat hij of zij mede vorm kan geven aan het veranderproces. Daarom werd lopende het jaar 2011 besloten CD's een aantal maanden voor go live te rekruteren. Bij de rekrutering van CD's zijn ook andere affiliates betrokken omdat het immers gaat om een Country Director voor gezamenlijke Oxfams. De ED's van Oxfam besloten dat de Maghreb als een cluster van landen zou worden gezien waar Oxfam Novib managing affiliate werd. In 2011 werd uitgedacht wat dat zou betekenen en eind 2011 was ook daar de CD gerekruteerd.

De combinatie van de veranderprocessen (bezuinigingen, decentralisatie en SMS) vroeg heel veel van alle medewerkers en maakte dat we SMS rustig in stapjes moesten opbouwen.

2.4 SAP herijking

Het SAP Herijkingsproject was een grootschalig en complex project. Het heeft plaatsgevonden tijdens een periode waarin de organisatie een zeer turbulente tijd doormaakte zoals hiervoor beschreven. Ondanks het feit dat ICT projecten altijd plaatsvinden in een veranderende omgeving, de omstandigheden waarin dit SAP Herijkingsproject project plaatsvond waren zeer extreem. De drie belangrijkste contextuele veranderingen van invloed op dit project waren: (1) het besluit tot decentralisatie; (2) de overgang op een multidonor approach; en (3) de invoering van programma management.

Ook enkele deelnemers aan het SAP Herijkingsproject moesten tijdens de looptijd van het project de organisatie verlaten met groot verlies aan kennis tot gevolg. Vele deelnemers hebben ook gedurende de avonden en weekenden gewerkt om dit project te laten slagen. Dankzij deze enorme betrokkenheid en inspanningen zijn er veel doelstellingen gehaald ondanks de moeilijke omstandigheden waarin het project tot uitvoering is gebracht, met de nodige frustratie die dat met zich meebracht. Door de tomeloze inzet van vele projectdeelnemers heeft het project goede resultaten behaald.

3 Onze medewerkers

3.1 Personeelsbestand

Eind 2011 werkten er in totaal 460 mensen bij Oxfam Novib. Dit betekent een groei in de organisatie en een duidelijke wijziging in het personeelsbestand. De groei komt doordat we meer en meer actor in change zijn, meer lokale campaigning, media ne knowledge management en er is een groei in medewerkers voor de uitvoering en monitoring van contracten van grote institutionele donoren. Ten gevolge van de transitie van de organisatie en het feit dat we meer landenkantoren krijgen en het hoofdkantoor zal krimpen, wijzigt het personeelsbestand. Het percentage internationale medewerkers en nationale medewerkers groeit. De organisatie internationaliseert. De doelstelling is om maximaal 25% internationale staf werkzaam te hebben op onze veldkantoren. Via kwartaalmonitoring wordt dit bewaakt. Voor de transitiejaren is rekening gehouden met een iets hoger percentage internationale medewerkers, als gevolg van het eventueel volgen van werk van medewerkers van het hoofdkantoor naar de landenkantoren.

Bijna 26,6% procent had een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Het aantal contracten voor bepaalde tijd op het hoofdkantoor is afgenomen, het aantal contracten voor bepaalde tijd in de landenkantoren is toegenomen.

In hoofdstuk 9 is een totaal overzicht gegevens van de cijfers.

3.2 Diversiteit

Bij diversiteit gaat het om het optimaal en duurzaam inzetten van alle medewerkers, rekening houdend met al hun verschillen en overeenkomsten. Naast gender en culturele diversiteit zijn onder andere leeftijd, arbeids(on)geschiktheid, seksuele voorkeur, religie en burgerlijke staat voorbeelden van diversiteitskenmerken. Binnen Oxfam Novib verstaan we onder diversiteit alle aspecten waarop mensen van elkaar verschillen. Binnen het diversiteitsbeleid hebben wij drie specifieke doelgroepen benoemd. Deze doelgroepen krijgen speciaal aandacht binnen het beleid.

Culturele diversiteit

Het percentage niet-westerse medewerkers dat in 2011 binnen Oxfam Novib hoofdkantoor werkzaam was dan wel internationaal uitgezonden is 24% van het totale personeelsbestand. Dit percentage is ten opzichte van 2010 met 2.3% gestegen. Van het aantal niet-westerse medewerkers bestond 65% uit vrouwelijke medewerkers en 35% uit mannelijke medewerkers.

Gender

Binnen Oxfam Novib streven we ernaar om ons personeelsbestand voor minimaal 50% uit vrouwelijke medewerkers te laten bestaan. Binnen managementfuncties wordt gestreefd naar een gelijke verdeling van mannelijke en vrouwelijke medewerkers.

Het personeelsbestand van Oxfam Novib hoofdkantoor + uitgezonden medewerkers bestond in 2011 voor 39% uit mannelijke medewerkers (in 2010 was dit percentage 37,5%) en voor 61% uit vrouwelijke medewerkers (in 2010 was dit percentage 62,5%). Uit deze cijfers blijkt dat het percentage mannelijke medewerkers ten opzichte van 2010 met 1,5% is toegenomen.

3.3 Bijzondere gebeurtenissen

Jubilarissen

In 2011 vierden drie medewerkers hun vijftienvijftig jarig jubileum. Daarnaast hadden we nog zeven medewerkers die twaalfeneenhalf jaar in dienst waren. Wij danken hen allen voor de inzet gedurende al die jaren.

Met pensioen

In 2011 hebben zes medewerkers Oxfam Novib verlaten vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Allen waren zij meer dan 15 jaar bij Oxfam Novib in dienst. Helaas hadden twee medewerkers de organisatie feitelijk al eerder verlaten als gevolg van arbeidsongeschiktheid. De andere vier zijn door hun collega's goed in het zonnetje gezet. Wij wensen allen een plezierige en welverdiende pensioentijd toe.

Afscheid – in memoriam Marieke Kamperman (1959 – 2011)

Marieke Kamperman, communicatie-adviseur bij Oxfam Novib, is in de nacht van 1 op 2 oktober 2011 overleden. Hierna volgt het integrale in memoriam van Marieke.

Bevlogen pionier in merkwerk

Marieke is, binnen en buiten onze organisatie, gewaardeerd om haar bevlogenheid, haar communicatief inzicht en haar optimisme.

Het overlijden van Marieke kwam volkomen onverwacht. Ze leek een zware operatie goed doorstaan te hebben. Nuchter en optimistisch trotseerde zij haar ziekte, met steun van haar partner en onze collega Dave van Essen. Inmiddels werkte zij weer gretig en fulltime aan de branding van onze organisatie en onze corporate campagne.

In 1983 trad Marieke in dienst van toen nog 'Novib'. De naamsuitbreiding met 'Oxfam' in 2006 heeft zij zelf als merkbewaarder intensief begeleid. Ook stond Marieke aan de wieg van onze communicatie-concepten als 'de Novib Methode werkt', 'Een rechtvaardige wereld. Zonder armoede' en recentelijk 'ambassadeurs van het zelfdoen.'

De zorg van Marieke was altijd de goede naam van onze organisatie. Hoe kijken Nederlanders naar ons, hoe willen we dat ze naar ons kijken, en hoe overbruggen we het verschil? Met nieuwe slogans of concepten liep (Oxfam) Novib nogal eens voorop, wat ook op verzet stuitte. Marieke bleef altijd een trouw voorvechter voor vernieuwing en kreeg uiteindelijk, met waarderings- of wervingscijfers, vaak het gelijk aan haar zijde.

Ons imago is één ding, maar wat je uitstraalt moet je aan de binnenkant ook waarmaken, vond Marieke. Ze was dan ook sterk betrokken bij de interne organisatie. Van 1991 tot 2001 was ze voorzitter van de Ondernemingsraad, de laatste vijf jaar als voorzitter. Zelf zei ze er toen over: 'Mijn derde zittingstermijn zit er vrijwel op. Tijd om op te stappen dus? Wás het maar zo eenvoudig. Als je aan de OR begint, weet je dat de klus nooit is geklaard.'

In Marieke verliezen we een enthousiaste, bevlogen collega. Sober werkend: liever haar eigen boterhammen dan de kantine. Liever op kantoor dan op dienstreis. Een warm en energiek mens, ijverend aan de naam van de organisatie die zij haar beste jaren gaf.

4 Arbeidsvoorwaarden

4.1 CAO 2011

Voor de CAO 2011 is op 29 juni 2011 een akkoord bereikt. De CAO van Oxfam Novib is een bedrijfs CAO, de onderhandelingen vinden plaats tussen de directie en de vakbond AbvakaboFNV. In de periode oktober – november heeft de vakbond de achterban, zowel medewerkers in Den Haag als internationaal, gevraagd om input. Veel verzoeken tot wijzigingen kwamen daaruit, terwijl eerder was besproken dat we het aantal onderwerpen zouden beperken, ook gezien de fase waarin de organisatie zich bevindt. Tijdens de eerste overleggen in januari 2011 werd ook een extra bezuiniging bekend, waarover de vakbond is geïnformeerd. Hieronder volgt een (beknopte) opsomming van de overeengekomen afspraken. Nadeel was dat de budgetten moesten worden aangepast waarna een eventuele loonruimte pas bekend zou worden.

De onderhandelingen en overleggen hebben geruime tijd in beslag genomen. Uiteindelijk is afgesproken de CAO 2011 af te spreken met een looptijd voor 1 jaar. Er is een algemene loonsverhoging: per 1 januari 2011 van 0.75% worden toegekend aan alle medewerkers van Oxfam Novib. De vergoeding voor niet reguliere kinderopvang voor in verband met dienstreizen of verplichte opleidingen/training zijn aangepast aan de NIBUD vergoedingen voor 2011. Daarnaast zijn de tijdsvakken waar de vergoeding aan gekoppeld is gewijzigd van 3 naar 2 tijdsvakken waardoor tot 21.00 uur een hogere vergoeding wordt uitgekeerd dan in de vorige CAO het geval was en de tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer is aangepast.

Voor de internationale medewerkers zijn aanpassingen in CAO deel B doorgevoerd die betrekking hebben op compensation leave (jaarlijkse uitbetaling in plaats van één keer per twee jaar), de bepaling van de wisselkoers en voor de vergoeding van schoolgeld zijn aanvullende afspraken gemaakt als de reguliere afspraken niet toereikend zijn.

4.2 Pensioenregeling

De pensioenen van Oxfam Novib medewerkers in Den Haag en de Nederlandse uitgezonden medewerkers zijn ondergebracht in een pensioenverzekering bij Zwitserleven. In 2011 is veelvuldig overleg geweest met de pensioenverzekeraar Zwitserleven en Oxfam Novib, waarbij wij geadviseerd zijn door de in 2011 opgerichte pensioencommissie. De discussies hebben zich in 2011 geconcentreerd op de beleggingsportefeuille, met als belangrijke aanleiding de turbulentie op de beleggingsmarkt. Het overleg heeft geresulteerd in een wijziging in het beleggingsbeleid.

Ingrijpen was nodig in verband met het verschil in duration van de beleggingen en de verplichtingen. De dekkingsgraad was te laag. De renterisico's op basis van ons huidige beleggingsbeleid (20% ASN aandelen en 80% obligaties - ASN obligaties en klein deel in een Zwitserleven obligatiefonds) zijn te hoog.

Om het renterisico te verminderen moet de duration van de obligaties omhoog en meer in lijn komen met de duration van de verplichtingen. Aandelenrisico heeft niet direct invloed op de rente. Het uitgangspunt van Zwitserleven is dat het vast rentende deel (obligaties) een perfecte match moet zijn met verplichtingen met behoud van belang in aandelen (80-20).

Naar aanleiding van de discussie met Zwitserleven is ook om advies gevraagd aan PWC. Uiteindelijk heeft de pensioencommissie de directie van Oxfam Novib geadviseerd om de duratie te verlengen. Deze aanpassing zal in delen verlopen, waarbij de eerste aanpassing in 2011 heeft plaatsgevonden. De aanpassing betekent dat we in andere fondsen gaan beleggen dan in eerste instantie overeengekomen. De obligaties zullen belegd gaan worden in een losse regelportefeuille van staatsobligaties die een "landen-uitsluitingsbeleid" kent. De eisen ten aanzien van MVO zijn onverkort gehandhaafd gebleven en zijn op basis van de ASN normen en criteria.

4.3 Functiewaardering

Ten gevolge van de wijzigingen in de organisatie, zijn er functies vervallen, functies gewijzigd en nieuwe functies ontstaan. Voor de gewijzigde functies zijn de functiekarakteristieken aangepast, voor nieuwe functies zijn nieuwe functiekarakteristieken gemaakt. De waardering heeft plaatsgevonden onder begeleiding van Berenschot, en conform het Universeel Systeem Berenschot. In totaal zijn in 2011 31 functies (opnieuw) gewaardeerd, waarvan de helft nieuwe functies waren voor de landenkantoren.

Voor nationale staf in landenkantoren maken we gebruik van een tweede systematiek van functiewaardering, dat door alle Oxfams gebruikt wordt. Het is gebaseerd op de functiewaardering van Oxfam GB. De functiewaarderingsstructuur is daarmee geharmoniseerd binnen Oxfam. Voor nationale staf kennen we de schalen C1, C2, D1, D2, E1, E2, F1 en F2, waarbij F2 de laagste schaal is en C1 de hoogste schaal. Alle nationale functies zijn in 2011, met behulp van het reward team in Oxford, gewaardeerd volgens dit systeem.

4.4 Sociaal plan en begeleidingscommissie

Voor de bezuinigingen is een sociaal plan gemaakt en een tweede sociaal plan is gemaakt voor de decentralisatie. De Sociale Plannen zijn afgesloten tussen de directie van Oxfam Novib en de AbvaKabo FNV en hebben de instemming van de leden van de vakbond in oktober 2010.

Beide zijn in 2011 gebruikt, en in de praktijk blijken ze goed toepasbaar. Toetsing van de toepassing van het sociaal plan decentralisatie vindt plaats door de begeleidingscommissie. De begeleidingscommissie is in januari 2011 samengesteld en bestaat uit Hans van den Hoogen (voorzitter, Oxfam Novib), Marlies Filbri (Oxfam Novib) en Be Woltjer (Abvakabo FNV).

De Begeleidingscommissie (BC) heeft in 2011 driemaal advies uitgebracht over de uitvoering van het Sociaal Plan Decentralisatie. Tweemaal ten aanzien van decentralisatie van landen, eenmaal ten aanzien van een brief van een individueel stafflid). Tevens heeft de begeleidingscommissie onafhankelijk een advies uitgebracht aan de directie. De directie heeft de adviezen van de begeleidingscommissie overgenomen.

5 Leren, training en (competentie)ontwikkeling

Het opleidingsbudget voor 2011 is vastgesteld op € 623.000, - Dit is 3,5% van onze loonsom. Conform CAO dient het opleidingsbudget 3,25% van de loonsom te zijn. Maar dit percentage is voor 2011 verhoogd in verband met de verwachte veranderingen binnen de organisatie en de daarmee verwachte toename van de opleidingsbehoefte. Conform CAO wordt 1/3^e van dit opleidingsbudget besteed aan individueel gerichte opleidingen/ trainingen uit de Persoonlijk Ontwikkel Plannen (POP's) van de medewerkers.

In 2011 is in verband met omstandigheden in de organisatie en door de aandacht die de reorganisaties vergen van P&O minder aandacht dan gewoonlijk besteedt aan opleidingen/ trainingen. Wel is door P&O geprobeerd om de reguliere opleidingen/ trainingen die jaarlijks worden aangeboden, zoveel mogelijk plaats te laten vinden. In 2011 hebben o.a. de volgende opleidingsactiviteiten plaatsgevonden:

5.1 The Hague Schools

In 2011 zijn in totaal twee The Hague schools georganiseerd.

Het doel van de The Hague school is om (nieuwe) medewerkers op de veldkantoren en/of medewerkers in een nieuwe functie te informeren over Oxfam Novib en de Oxfam confederatie en het trainen van deze medewerkers met betrekking tot de werkwijze en de procedures van Oxfam Novib. Ook is het doel van deze schools het trainen van de deelnemers op de, vanuit hun functie vereiste, basis competenties en vaardigheden.

Alle schools zijn geëvalueerd. De uitkomsten van de evaluaties en de daarin voorgestelde verbeteringen zijn gebruikt om de inhoud en het programma van de te organiseren schools aan te passen en te verbeteren. Er wordt minder dan in de eerste school gewerkt met powerpoint presentaties en meer met case studies en werkelijk oefenen in een testomgeving. Uit de evaluaties blijkt dat de schools als bijzonder geslaagd kunnen worden aangemerkt waar het gaat om het bevorderen van de kennis met betrekking tot Oxfam Novib, Oxfam confederatie, wijze van werken en kernprocessen binnen Oxfam Novib. Ook hebben de schools bijgedragen aan het besef onderdeel uit te maken van de bredere organisatie, het leren kennen van een groot aantal collega's en afdelingen en weten waar welke informatie kan worden verkregen.

5.2 Taaltrainingen

Jaarlijks worden verschillende taaltrainingen in-company en/of extern verzorgd.

In 2011 zijn Engelse- en Franse taaltrainingen op verschillende niveaus in-company aangeboden. Naast genoemde in-company trainingen hebben verschillende medewerkers extern individuele taaltrainingen genoten.

5.3 Teambuilding

Afgelopen jaar stond in het bijzonder voor een aantal bureaus in het teken van veranderingen. Het ging daarbij niet alleen om veranderingen binnen de organisatie maar om veranderingen binnen het bureau zelf zoals de rol van het bureau binnen de organisatie, de samenstelling van het team,

wijzigingen binnen de verschillende functies enz. Ter ondersteuning en begeleiding van deze teambuildings-sessies is in een aantal gevallen gebruik gemaakt van een extern bureau en/of facilitator.

5.4 Veiligheidstrainingen

Vanaf 2010 is het conform richtlijnen binnen Oxfam Novib niet meer mogelijk te reizen naar risicovolle gebieden als er geen Personal Safety & Security training is gevolgd. In 2009 en 2010 is een grote inhaalslag gemaakt met het in dit kader trainen van medewerkers. In 2011 is deze lijn doorgezet. Nieuwe medewerkers of medewerkers nieuw in een reizende functie hebben een zogenoemde veiligheidstraining genoten. Daarnaast zijn in 2010 de eerste refreshertrainingen opgestart. Ook deze lijn is in 2011 doorgezet. Medewerkers die drie jaar of langer geleden een veiligheidstraining hebben genoten hebben in 2011 een 1-daagse refresherstraining genoten. In 2011 zijn voor het eerst ook medewerkers van de Impact Alliantie zijn uitgenodigd om deel te nemen aan de refresherstraining.

5.5 Postdoccers

Binnen Oxfam Novib wordt jaarlijks een aantal werkervaringsplekken beschikbaar gesteld voor de zogenoemde 'Postdoccers'. Het aantal beschikbaar te stellen Postdoccer-plaatsen wordt jaarlijks vastgesteld. In 2011 zijn twee Postdoccers-plaatsen beschikbaar gesteld, met succes ingevuld en door de studenten met succes afgerond.

Postdoccers zijn trainees van de opleiding Advanced Master in International Development (AMID) van het Centre for International Development Issues Nijmegen (CIDIN). Deze opleiding is gericht op actuele ontwikkelingen in de OS sector, maatschappij opbouw, capaciteitsbeoordeling en versterking van organisaties, financieel beheer, persoonlijke effectiviteit, algemene werkvaardigheden en actuele thematische kennis.

6 Veiligheid, gezondheid en arbeidsomstandigheden

6.1 Evaluatie veiligheidsbeleid 2011

Bovenstaande positionering in combinatie met onze getoonde ambitie om MA te zijn in diverse onveilige en fragiele landen verplicht ons om dit waar te maken. Bij meer medewerkers en managers is er een stijgende lijn te ontdekken in de veiligheidsbeleving en -cultuur. Men is proactief bezig om de juiste maatregelen te treffen en ziet veiligheid als *“enabling rather than restrictiv”*e. Ook willen veel medewerkers graag bijdragen aan de verdere ontwikkeling van het beleid en de lokale plannen door met suggesties te komen.

De keuze van Oxfam Novib om veiligheid een lijnmanagement aangelegenheid te laten zijn is fundamenteel juist en in lijn met Oxfam principes. Op bepaalde momenten werkt dit uitermate goed, vooral als het om management van incidenten (Zimbabwe, november) of belangrijke veldbezoeken (Mogadishu, november) gaat. Op sommige vlakken werkt de rol van het lijnmanagement afwisselend goed of minder goed, bijvoorbeeld als het gaat om het up to date houden van Security Management Plans per land. Hieraan zal nadrukkelijk meer tijd en aandacht aan worden besteed door de security advisor en ook gevraagd aan de landendirecteuren en regiomanagers.

Binnen Oxfam en in landen waar Oxfam Novib managing affiliate is, is er veel energie gestoken in SMS door Oxfam Novib. Dit wordt breed erkend door de andere affiliates. Oxfam Novib initieert de formulering van gezamenlijke beleidsdocumenten, is voorzitter van het OI Security Network en wordt benaderd door andere affiliates voor advies en ondersteuning.

Voor wat betreft Crisis Management is Oxfam Novib goed voorbereid. Het protocol en het crisisteam zijn op elkaar afgestemd, scenario's worden beoefend in simulaties en bevindingen uit evaluaties vinden gemakkelijk hun weg ter verbetering van het protocol.

Er is een uitgebreide veiligheidsrapportage 2011 beschikbaar.

6.2 Ziekteverzuim 2011

Het ziekteverzuim percentage van 2011 is 4,77%. Dit is hoger dan het ziekteverzuim percentage van 3,5% dat als doel gesteld is in de BSC. De oorzaak is veelal langdurig zieken, niet werkgerelateerd. De Corporate afdelingen laten de sterkste groei in ziekteverzuim zien, gevolgd door Advocacy&Campaigning en daarna KPM. Opvallend is de daling daarentegen bij de International Department. Zie overzicht verzuimcijfers in hoofdstuk 8.

De meldingsfrequentie over 2011 is 2.07, dat is een stijging ten opzichte van 2010. Toen was dit 1.53. De meldingsfrequentie als doel gesteld in de balance score card was 1.5.

6.3 Arbojaarverslag

Arbodienst ; ziek- en herstelmelingen pilot

De arbodienst van Oxfam Novib is Health Services (voorheen KLM Health services). Er zijn regelmatig contacten, periodiek vindt Sociaal Medisch overleg plaats tussen de arbo-arts en P&O, veelal in bijzijn van de betrokken leidinggevende bij de bespreking van individuele zaken. De tevredenheid over de dienstverlening van Health Services, nadat de arbodienstverlening van KLM overgenomen is, is zeer wisselend. In 2012 wordt gekeken of we wel door willen met de arbodienst of over zullen stappen naar een andere arbodienst. Inentingen voor dienstreizen vinden nog altijd plaats bij KLM Health services.

In 2011 is een pilot gestart met het niet meer dagelijks doorgeven van ziek- en herstelmeldingen aan de arbodienst. Reden was dat het grootste gedeelte van de ziekmeldingen kortdurend verzuim betekenen, waarvan 85% binnen 1 week weer hersteld is en 91% binnen twee weken. Daarnaast zijn de administratieve kosten die de arbodienst in rekening brengt hoog. Registratie van ziek- en herstelmeldingen blijven wel gewoon dagelijks plaatsvinden in SAP, op basis van de ziek- en herstelmeldingen van de medewerker. Doormelding aan de Arbodienst vindt plaats twee weken na ziekmelding, dan wel eerder als het vermoeden bestaat dat de ziekte langer dan 2 weken gaat duren of als direct externe begeleiding nodig wordt geacht / gewenst is door de Arbodienst.

Bedrijfshulpverlening en EHBO

Er zijn 9 medewerkers met die een BHV opleiding hebben. Ook in 2011 hebben allen een herhalingscursus gedaan. Tevens kent de organisatie specifiek opgeleide EHBO-ers die tevens jaarlijks een herhalingscursus volgen. Er is door omstandigheden in 2011 geen ontruimingsoefening gehouden.

Eind 2011 zijn de HR manager en de coördinator facilitaire dienst gestart met de opleiding hoofd/coördinator BHV. Het Bedrijfshulpverlening beleid en het Bedrijfsnoodplan worden ge-update, dit zal in 2012 gereed zijn inclusief de instemmingprocedure met de Ondernemingsraad

Door de facilitaire dienst worden op verzoek van (nieuwe) medewerkers de werkplekken ergonomisch correct ingericht. Alle bureaustoelen zijn op meerdere wijze instelbaar en de bureaus zijn in hoogte herstelbaar. Medewerkers die aanpassingen behoeven aan hun werkplek krijgen eerst van een extern deskundige een onderzoek waaruit een advies volgt die zowel te maken heeft met de (aanpassing) van de werkplek als de inrichting van het werk (voldoende pauzeren ed).

7 Arbeidsverhoudingen

7.1 Vertrouwenspersonen

Begin 2010 bestond het team van vertrouwenspersonen uit Peter Huisman, Katja Koegler en Tilleke Kiewied (met aandachtsgebied ongewenst gedrag). In 2010 hebben twee vertrouwenspersonen besloten hun rol neer te leggen (Peter Huisman en Tilleke Kiewied). Door de benoeming van Hans Breekveldt en Yvonne Es is per 1 januari 2011 het team van vertrouwenspersonen weer compleet. Katja Koegler is met ingang van 1 januari 2011 de vertrouwenspersoon met aandachtsgebied ongewenst gedrag. In totaal (zowel hoofdkantoor als vanuit de landenkantoren) zijn 13 cases door de vertrouwenspersonen behandeld. Dit aantal is gelijk aan 2010, wat in een transitie als waarin Oxfam Novib zich bevind positief genoemd kan worden. De aanleiding om een beroep te doen op de hulp van een vertrouwenspersoon varieert van een tijdelijk verstoorde relatie tussen leidinggevende en medewerkers, onduidelijkheid in verantwoordelijkheden en in 1 situatie van ongewenst gedrag. De adviezen van de vertrouwenspersonen bestonden voornamelijk uit het luisteren naar de medewerkers, ontrafelen van het werkelijke probleem en advies over mogelijke (vervolg) stappen

Er is een uitgebreid(er) verslag van de vertrouwenspersonen beschikbaar.

7.2 Commissie geschil en beroep

Ondanks de grote veranderingen in de organisatie, zowel vanuit de bezuinigingen als vanwege de decentralisatie heeft de Commissie geschil en beroep in 2011 maar 1 bezwaarschrift behandeld.

De Commissie is sinds 1 januari 2011 als volgt samen gesteld:

- Voorzitter: Pascal van Boven
- Plaatsvervangend voorzitter: Petri Ykema
- Leden namens de OR: Wim Stoffers en Harrie Oostingh
- Leden namens de directie: Rick de Zoete en Joyce Kortlandt

7.3 Klokkenluidersregeling

In 2011 is geen beroep gedaan op de klokkenluidersregeling

7.4 Ondernemingsraad

2011 begon met de verdere reductie van de subsidie aan Oxfam Novib vanuit het ministerie van Buitenlandse zaken met alle gevolgen voor de organisatie o.a. verdere focus in de programmering en afbouw van landen. De directie kwam met een adviesaanvraag die verdere reductie van het aantal landen waarin wij werken inhield en een verdere focus in de landen waar we werken. Deze reductie kwam bovenop de grote reductie die op basis van de MFS2 toekenning al duidelijk was. Voor de OR was het meer aanbrengen van focus altijd een van de manieren om om te gaan minder beschikbare middelen ook al als advies op eerder adviesaanvragen.

Verder was 2011 in de het jaar van het begin van de decentralisatie. De adviesaanvraag voor de decentralisatie was van 2010 maar in 2011 zijn de eerste landen daadwerkelijk gedecentraliseerd. Heel veel (bijna alle) Oxfam Novib medewerkers zijn in en bij dit proces betrokken. Vanuit de OR is in de overlegvergaderingen herhaaldelijk aandacht gevraagd voor de werkdruk die de decentralisatie met zich meebrengt. Werkdruk voor de direct betrokkenen in de nieuwe veldkantoren en op de betrokken afdelingen op het hoofdkantoor maar ook voor de anderen op hoofdkantoor die met het "gewone"werk verder gaan. De OR heeft in haar advies aangegeven dat de planning erg ambitieus is. De decentralisatie audits toonden aan dat op operationeel gebied, o.a. ICT infrastructuur, werving en selectie, implementatie van procedures nog grote stappen gezet moesten worden om tot verantwoorde decentralisatie over te gaan. De effecten hiervan op betrokken medewerkers zijn groot en vroegen om continue aandacht van directie en middenmanagement en uiteraard de OR. Helaas verloopt ook het decentralisatieproces niet zonder dat gewaardeerde Oxfam Novib medewerkers boventallig worden en zijn geworden. Aandacht voor en zorgvuldige communicatie met deze medewerkers en de begeleiding vanuit Oxfam Novib naar ander werk acht de OR de hoogste prioriteit.

Een andere belangrijke ontwikkeling die in 2011 meer zichtbaar werd is het verder harmoniseren van de werkwijzen binnen de Oxfams in het kader van het SMS proces. Dit uitte zich o.a. in een instemmingaanvraag op een Oxfam Code of Conduct in september 2011. Beging 2012 ligt een gewijzigde versie voor ter instemming van genoemde Code of Conduct op basis van uitgebreide discussies tussen Directie en OR en binnen Oxfam.

De SAP herijking was een ander onderwerp dat in 2011 veel aandacht vroeg. In December is de evaluatie van de SAP herijking gepresenteerd. Ook hierin is een belangrijke les dat de inzet van medewerkers beter moet worden georganiseerd om overbelasting te voorkomen. De OR spreekt de hoop uit dat op korten termijn het SAP system volledig operationeel is en de Organisatie kan dienen in the behalen van haar doelstellingen.

De OR brengt ook een eigen jaarverslag uit dat op aanvraag toegezonden kan worden. Mail hiervoor naar or@oxfamnovib.nl.

7.5 Bedrijfsledengroep

De onderhandelingen voor de CAO 2011 zijn laat op gang gekomen en hebben uiteindelijk pas in juni tot resultaten geleid. Daarbij is een aantal studieafspraken gemaakt voor de CAO 2012. Het proces voor de totstandkoming van de deze CAO is tijdig begonnen. De inzet vanuit de veldkantoren is beter gecoördineerd dan in voorgaande jaren en wordt met de verdere decentralisatie een steeds essentiëler onderdeel van de CAO onderhandelingen.

7.6 Oxfun

Oxfun heeft een bijzonder jaar gekend. Drijvende krachten bleken boventallig te worden, anderen vertrokken naar het buitenland. Gelukkig is Oxfun blijven voortbestaan. Er is in samenwerking met de mensen van Oxfun tijdens één van de The Hague Schools een avondprogramma georganiseerd, inclusief "Afghaans vliegeren" op het Scheveningse strand en ook dit jaar was er weer een kerstborrel, mede georganiseerd door Oxfun.

8 Vooruitblik

In 2012 zal de focus liggen op de verdere decentralisatie van de organisatie, en als gevolg daarvan reorganisatie van delen van het hoofdkantoor, verder mede vormgeven aan de Single Management Structuur, Strategische personeelsplanning en de update van het Strategisch HR beleid, waarbij de internationalisatie van de organisatie centraal zal staan.

Organisatie, decentralisatie, SMS

Er staan 12 landen gepland om gedecentraliseerd te worden en 12 landen staan gepland voor SMS go live. Veel ondersteuning zal nodig zijn op het gebied van organogrammen voor de landenkantoren, formatieplannen, plaatsingsplannen, (internationale) recruitments. De arbeidsvoorwaarden per land moeten worden opgesteld (national staff terms & conditions) evenals de arbeidsovereenkomsten. Deze beide worden getoetst door een (lokale) jurist om volledig te voldoen aan de lokale (arbeids-) wet en regelgeving. Ook salarisschalen voor die landen waar we nog geen kantoor hebben zullen worden opgesteld, daarbij gebruik makend van de arbeidsmarktonderzoeken van Birches, zoals ook overeengekomen in het kader van reward harmonisatie.

Reward harmonisatie betekent de harmonisatie van salarisschalen voor nationale staf per land. Daar waar we managing affiliate zijn hebben we de verantwoordelijkheid om dit proces te starten, te begeleiden en succesvol af te ronden. Het proces is intensief en vergt veel van zowel HR hoofdkantoor als ook van het management in het veld. De start zal zijn met Vietnam en onder andere ook Niger, Uganda, Somalie (Kenia) zullen in 2012 starten met reward harmonisatie. Nadat de gezamenlijke salarisschalen zijn overeengekomen kan de werkelijke harmonisatie nog enkele jaren duren, omdat alle Oxfams in het land de kans krijgen in de schalen te groeien, het is geen verplichting dit in 1 keer te realiseren.

De decentralisatie heeft ook impact voor de staf in Den Haag, goede begeleiding vanuit zowel management als HR en (management) aandacht blijft van groot belang voor een grote groep medewerkers die zich inzetten voor de decentralisatie in de wetenschap dat hun eigen baan zeker ophoudt te bestaan. Daarnaast zijn de reorganisaties naar aanleiding van de bezuinigingen dan wel afgerond, maar ook die vergen nog verdere gewenning aan de nieuwe manier van werken.

Learning & development

Ten behoeve van de inductie van nieuwe medewerkers in de landenkantoren zullen ook in 2012 de "schools" plaatsvinden, rondom de data van decentralisatie. Dit betekent dat meerdere schools zullen worden georganiseerd, om alle medewerkers voor wie dat van toepassing is in Den Haag de inductie te laten volgen. Verdere inductie vindt vervolgens on the job plaats, met support van het support team vanuit Den Haag, bestaande uit trainer/adviseurs op het gebied van programma werk, financieel, en administratieve aandachtsgebieden.

Op basis van de persoonlijke ontwikkelplannen van alle medewerkers zullen waar mogelijk collectieve (incompany) trainingen worden aangeboden.

Daarnaast hebben we als doelstelling learning & development te verbeteren, zowel op hoofdkantoor niveau als in de internationale context inclusief talent management en loopbaanontwikkeling en opvolgingsbeleid.

HR beleid en procedures en arbeidsvoorwaarden

Het gehele HR instrumentarium, alle beleid en procedures zullen worden beoordeeld op toepasbaarheid in de internationale context. Deze zogenaamde International HR policies & procedures betreffen alle aspecten rondom HR en geven de way of working aan. Onderdeel hiervan is ook het ontwikkelen van internationale en lokale medezeggenschap en er wordt gekeken hoe we de vertrouwenspositie ook in het veld kunnen bewerkstelligen. .

Op arbeidsvoorwaardelijk gebied zullen de onderhandelingen over de CAO gaan plaatsvinden. Voor 2012 willen we een benchmark gaan opzetten om de internationale arbeidsvoorwaarden (salaris en toelagen) regelmatig te evalueren inclusief wat te doen met de zogenaamde 'expensive countries'. Een dergelijke benchmark wordt al regelmatig gedaan binnen Nederland voor de functies in Den Haag.

Het strategisch HR beleid wordt in 2012 herschreven, deze is nu niet voldoende gebaseerd op de internationale context. Ook strategische personeelsplanning zal in 2012 mee gestart gaan worden om later te worden geïmplementeerd.

Security

De doelstelling blijft om ons continu te verbeteren op het gebied van security management. Voor 2012 is de doelstelling om van het niveau 'advanced' te verbeteren naar 'professional'. Verder is de doelstelling dat elk landenkantoor rapporteert op veiligheidsincidenten, dat alle reizende medewerkers een security briefing ontvangen en dat overal waar we managing affiliate zijn het security management plan up to date en geïmplementeerd is.

9 Cijfers en grafieken

9.1 Personeelsbestand

9.1.1 Aantal medewerkers

Het personeelsbestand is in 2011 gewijzigd ten gevolge van de nieuwe organisatiestructuur, de reorganisatie naar aanleiding van de bezuinigingen en ten gevolge van de decentralisatie. De ontwikkeling in het personeelsbestand wordt in onderstaande tabellen weergegeven.

tabel 9.1.1 **Ontwikkeling formatie naar aantal medewerkers en fte hoofdkantoor + internationaal contract / gedetacheerd)**

Dienstverband	2011		2010		2009	
	aantal	fte	aantal	fte	aantal	fte
Onbepaalde tijd	260	243	259	241,22	267	244,1
Bepaalde tijd	94	89,6	84	78,3	95	88,7
Totaal	354	332,6	343	319,25	362	332,8

tabel 9.2.2 **Ontwikkeling aantal medewerkers in het buitenland**

Type contract	2011	2010	2009
	aantal	aantal	aantal
Internationaal contract /gedetacheerd	42	29	27
Lokaal contract	106	92	67

NB. aantal fte in Nederland + internationals = 332,6 fte

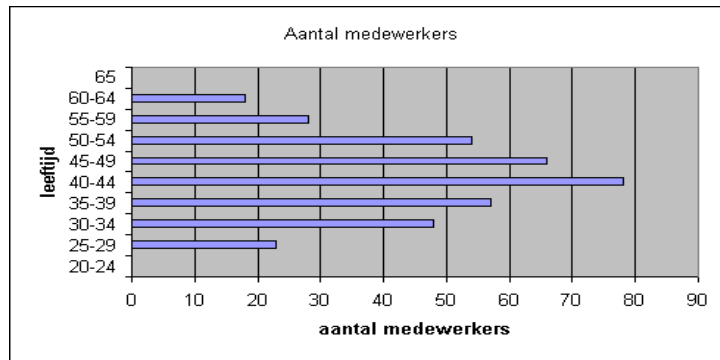
Tabel 9.1.3 **Aantal medewerkers per landenkantoor**

	31/12/2011		31/12/2010	
	Expatriat	Nationals	Expatriat	Nationals
LANDENKANTOREN	42	106	29	92
Nairobi	8	19	9	18
Niger	4	8	4	7
Burundi	1	5	2	5
DRC	5	18	2	29
Pakistan	1	35	1	26
Afghanistan	8	10	5	9
OPTI	7	3	4	2
Mali	1	4	1	-
Vietnam	3	4	1	-
Rapid deployment team	3	-	-	-
Hongkong detachering	1	-	1	-

9.1.2 Leeftijdsopbouw

De gemiddelde leeftijd van alle medewerkers (hoofdkantoor en veldkantoor) ligt op 44 jaar en 2 maanden. De gemiddelde leeftijd van medewerkers op het hoofdkantoor is 44,5 jaar en van expats is dit 41,2 jaar. Oxfam Novib streeft naar een gezonde gemiddelde leeftijd van 41 jaar. Om deze doelstelling te bereiken moet vooral de leeftijdsontwikkeling op het hoofdkantoor in de gaten gehouden worden, want deze is de laatste jaren aan het stijgen (2010: 43,2; 2009: 42,8; 2008: 42,3 jaar), mede ten gevolge van de effecten van het sociaal plan bezuinigingen.

diagram 9.1.4 Leeftijdsopbouw



9.1.3 Aantal medewerkers naar werkuren per week en schaalniveau

In onderstaande tabel is een onderverdeling te vinden van het aantal medewerkers (hoofdkantoor + internationals) naar werkuren per week en schaalniveau.

Tabel 9.1.5 Parttime en fulltime dienstverbanden hoofdkantoor + internationals

	12 uur	16-20 uur	21-28 uur	29-35 uur	36 uur	totaal	in %
Schaal 2-4	0	1	2	4	6	13	3,7
Schaal 5 -6	0	2	13	15	25	55	15,5
Schaal 7-9	0	2	8	50	119	179	50,6
Schaal 10-12	0	1	5	26	71	103	29,1
Directie	0	0	0	0	4	4	1,1
Totaal	0	6	28	95	225	354	
In procenten	0%	1,6	7,9	26,9	63,6	100%	

9.2 Instroom, doorstroom en uitstroom

In 2011 heeft Oxfam Novib 56 nieuwe medewerkers aangenomen waarvan 20 expats.

Daarbij gaat het om 3 medewerkers die voor kortdurende projecten of voor zwangerschapsvervangende en 53 medewerkers die voor langdurigere dienstverbanden zijn aangetrokken.

Er zijn 79 medewerkers uit dienst gegaan, waarvan 4 medewerkers met pensioen en 1 medewerker is overleden.

tabel 9.2.1 Instroom personeel hoofdkantoor + internationals

Afdeling	instroom	totaal aantal medewerkers	%
International department	35	132	26.5%
Campaigning & Advocacy department	8	91	8.8%
Corporate department	12	105	11.4%
Directie	0	4	0.0%
KPM	1	17	5.9%
Change Management	0	3	0.0%
KIM & MEL	0	2	0.0%
Totaal	56	354	15,8

tabel 9.2.2 Doorstroom personeel hoofdkantoor + internationals

Soort mobiliteit	2011	2010	2009
Horizontaal	43	25	15
Verticaal	27	22	28
Totaal	70	47	43
In procenten	19,8	12,6	11,1

Het doorstroom percentage is met ruim 7,2 procent gestegen

Lengte dienstverband

Een gemiddeld dienstverband op het hoofdkantoor van Oxfam Novib is 7,5 jaar (incl. internationale contracten). De laatste jaren zien we een verlenging van de lengte van de dienstverbanden, dit sluit aan op de afname van de flexibele schil van Oxfam Novib. Gezien de bezuinigingen en decentralisatie waarmee de mensen met korte dienstverbanden als eerste de organisatie hebben moeten verlaten zal de gemiddelde lengte van contracten naar verwachting stijgen.

tabel 9.2.3 Uitstroom personeel hoofdkantoor + internationals

Afdeling	uitstroom	totaal aantal medewerkers	in %
International department	35	132	26.5%
Campaigning & Advocacy department	13	91	14.3%
Corporate department	17	105	16.2%
Directie	0	4	0.0%
KPM	3	17	17.6%
Change Management	0	3	0.0%
KIM & MEL	0	2	0.0%
Boventalligen	11		
Totaal	79	354	22,3

9.3 Ziekteverzuimcijfers

Tabel 9.3.1: Verzuimoverzicht totaal en per afdeling hoofdkantoor

	2011	2010	2009	2008
Oxfam Novib totaal	4.77%	3.33%	3.40%	3.17%

Organisatie eenheid	2011
Directie	0.41%
International Department	2.73%
Campagnaining & Advocacy department	5.41%
Corporate Department	7.03%
Knowledge & Program Management	5.01%

Colofon

Oxfam Novib
Postbus 30919
2500 GX Den Haag
The Netherlands

Telefoonnummer: +31 (0) 70 342 16 21
Telefax: +31 (0) 70 361 44 61
Email: info@oxfamnovib.nl
Website: www.oxfamnovib.nl

Document: SJV2011 final v1.docx
Auteur: P&O
Versie: 1.0
Gecreëerd op: 12 maart 2012
Aangepast op: 3 januari 2013