



# Lijst 1

## DOOR > verkiezingsprogramma

DOOR is twaalf jaar geleden gestart als alternatief voor de traditionele vakbonden in de OR en staat voor 'Daadkrachtig Ondernemerschap in de OR'. Op dit moment zijn 8 DOOR leden vertegenwoordigd in de OR en hebben in de afgelopen jaren voor meerwaarde en een ander geluid in de OR gezorgd.

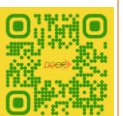
Eind 2016 heeft DOOR bij de werkgever een verzoek ingediend om geaccepteerd te worden als cao-partij. DOOR heeft dit verzoek ingediend omdat verschillende doelgroepen binnen APG ondervertegenwoordigd waren aan de cao-tafel.

Ruim 150 APG-collega's zijn inmiddels lid van de vakvereniging. DOOR heeft vervolgens deelgenomen aan de CAO-onderhandelingen en heeft met succes een aantal van haar speerpunten in de bedrijfs-CAO en het sociaal plan weten te verwezenlijken.

Tijdens de OR-verkiezingen van 14 tot en met 18 maart a.s. wil DOOR uiteraard weer zetels behalen.

Er staan 22 collega's op de DOOR-lijst die werkzaam zijn op de locaties in Amsterdam en in Heerlen. Zij vertegenwoordigen onder andere Asset Management, FB/DWS, SIS en Group Staven. Een groot aantal van deze collega's wil zich actief inzetten voor de OR-werkgroepen en zo een bijdrage leveren aan medezeggenschap binnen APG.

Hieronder staan onze zeven speerpunten. Er zijn natuurlijk talrijke onderwerpen die de aandacht verdienen. Die zullen zij krijgen als DOOR haar aanwezigheid in de OR kan voortzetten. Geef alle medewerkers een stem en zorg dat ook jij gehoord wordt! Stem daarom op DOOR en help ons alle APG'ers te vertegenwoordigen in de OR !



# Lijst 1

## 1. Flexibel (samen)werken en werk-privé balans

- Een professionele organisatie heeft een eenduidig beleid voor thuiswerken

Door COVID-19 is thuiswerken de norm geworden. Dat zal in de toekomst waarschijnlijk grotendeels zo blijven. De bedrijfsvoering is tijdens de pandemie in stand gebleven en misschien zelfs verbeterd op sommige vlakken. Die trend zetten we voort. Het verder professionaliseren wat betreft het faciliteren van flexibel (samen)werken en een goede werk-privé balans is hiervoor een voorwaarde. Dat wil zeggen, één uniform beleid voor alle medewerkers. Geen afhankelijkheid van het standpunt van de leidinggevende over wat mogelijk is.

### Middelen

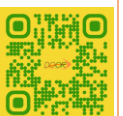
DOOR wil dat medewerkers zelf kiezen waar ze hun werk verrichten. Ongeacht locatie moeten alle medewerkers beschikken over de juiste voorzieningen om hier invulling aan te geven, zowel thuis, op kantoor als op een andere locatie (bijv. onderweg).

### Vaardigheden

Het is belangrijk dat de middelen die beschikbaar worden gesteld om optimaal te kunnen (samen)werken door iedereen te gebruiken zijn. Ze mogen geen belemmering vormen in het maken van de keuze op welke locatie iemand werkt. APG dient daarom ook trainingen beschikbaar stellen, zodat alle medewerkers mee kunnen komen in de digitale ontwikkelingen.

### Flexibiliteit

DOOR wil dat medewerkers de mogelijkheid hebben om op flexibele tijden te kunnen werken, zodat een goede balans tussen werk en privé mogelijk is. Uiteraard in goed overleg met je collega's en leidinggevende en het type werk dat je uitvoert. Of je nu een ochtend- of avondmens bent en ongeacht de samenstelling van je huishouden. Hoe beter je in je vel zit, hoe beter je functioneert (thuis en op het werk).



# Lijst 1

## 2. Investeren in de continue ontwikkeling voor de inzetbaarheid van alle APG-ers

- *Stimuleren van persoonlijke ontwikkeling*

Vanaf 1 januari 2021 is APG overgegaan van periodiek beoordelen naar continu ontwikkelen. Hierbij worden beoordelen en belonen losgekoppeld van elkaar, waarmee de persoonlijke groei en ontwikkeling van de medewerker centraal komt te staan. APG is afhankelijk van de inzet, kennis, toewijding en samenwerking van medewerkers. Talenterkenning en talentontwikkeling zijn daarom niet alleen belangrijk voor de medewerker maar ook voor APG.

### **Opleiden**

De toekomst brengt vele uitdagingen waarvoor nieuwe en aangescherpte vaardigheden en competenties nodig zijn. Facilitering in het uitvoeren van de opleidingsuitdagingen is daarom erg belangrijk. Dit vraagt duidelijkheid en inzicht in de opleidingsbehoeften en voldoende aanbod van opleidingsmogelijkheden, waarbij leren en opleiden onderdeel is van het werk. Collega's moeten begeleid en ondersteund worden om hun potentieel volledig te ontwikkelen en in te zetten.

### **Young professionals**

DOOR wil zich met de focus op opleiden en ontwikkelen ook inzetten voor het boeien en behouden van de jonge medewerker. Momenteel wordt de nadruk gelegd op de werving van nieuw personeel, echter vertrekken veel jonge medewerkers na korte tijd bij gebrek aan een uitdagend groeipad. Ook dit is een signaal dat verbeteringen nodig zijn in het opleiden, het ontwikkelen en de focus op talentontwikkeling van medewerkers, zodat interne doorstroom naar andere functies wordt gestimuleerd.

## 3. Meer oog voor de menskant van veranderingen

- *Versterk betrokkenheid van medewerkers bij veranderingen*

De steeds verdergaande automatisering en de technologische ontwikkelingen hebben de nodige impact op APG. Met als gevolg dat in het administratieve- en IT-domein functies sterk veranderen en/of verdwijnen. De ambitie om een deelnemersgerichte organisatie te worden biedt kansen en perspectief. In plaats van ons te richten op de uitdagingen die voor ons liggen en het zoeken naar het schaap met de vijf poten in een krappe arbeidsmarkt, kunnen we het ook omdraaien: welke kansen biedt een deelnemersgerichte organisatie de medewerker? Hoe kan de medewerker zich zodanig op eigen kracht voorbereiden op een functie die past bij zijn of haar competenties en leervermogen en daarbij groeien naar de medewerker van de toekomst? Hiervoor moeten medewerkers worden betrokken bij de analyse, besluitvorming en prioritering van veranderingen. Als collega's mee kunnen denken, en ideeën en oplossingen aandragen dan draagt dat bij aan de acceptatie van de veranderingen.



# Lijst 1

## **Planning**

DOOR wil allereerst dat de kansen voor werkgelegenheid in kaart worden gebracht om hierna te inventariseren welke kennis en vaardigheden nodig zijn om in de groeidomeinen werkzaam te zijn. Er moet nu al gestart worden om zoveel mogelijk huidige medewerkers klaar te stomen voor de kansen die straks zullen ontstaan. Dat kan alleen bereikt worden wanneer hierin continu in geïnvesteerd wordt. Ook moet budget worden gereserveerd en werktijd worden vrijgemaakt. De medewerker zal dit immers niet alleen in eigen tijd kunnen doen, omdat in tijden van grote veranderingen de werkdruk vaak hoog is. De werkgever moet hiervoor een goed raamwerk met opleidingen neerzetten en medewerkers begeleiden.

## **4. Veilige werkomgeving, zowel lichamelijk als psychisch en emotioneel**

In de werkomgeving, op welke locatie dan ook, moeten medewerkers zich veilig voelen om optimaal te kunnen werken. Daar waar lichamelijke veiligheid een vanzelfsprekendheid is met daarbij behorende (arbo)normen, zijn er bij de psychische en emotionele veiligheid nog belangrijke stappen van verbetering te maken. Op je tenen moeten lopen, je niet comfortabel voelen, nauwelijks iemand om je heen om een goed gesprek mee te voeren, leidt bij menigeen tot somberheid of stress. 'Sociale Waarden' is dan ook één van de belangrijkste factoren die werkgeluk en medewerkersbetrokkenheid beïnvloedt en daarmee het succes van de APG-organisatie. Bij de term sociale waarden kun je bijvoorbeeld denken aan diversiteit & inclusiviteit, gevoel van vrijheid van meningsuiting, gelijkwaardigheid, respect en eerlijkheid.

DOOR wil dat APG het beleid hiervoor verder ontwikkelt en daarmee voor iedereen een veilige werkomgeving creëert en zodoende bijdraagt aan 'a great place to work'.

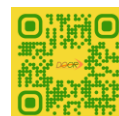
## **5. Mobiliteitsbeleid afstemmen op wensen medewerkers**

- *Flexibiliteit in mobiliteit en parkeren leidt tot hogere tevredenheid.*

Onlangs is door APG het mobiliteits- en parkeerbeleid vastgesteld met het oog op duurzaamheid van het reizen en schaarse parkeergelegenheid. Voor veel medewerkers beïnvloedt dit hun autonomie en keuzevrijheid in het werk. Om de grootste knelpunten te achterhalen heeft de OR een enquête gehouden. Hieruit zijn voor de bestuurder nog vele kansen te halen waardoor het beleid beter gaat aansluiten bij de wensen van de medewerkers. DOOR wil zich blijven inzetten om meer flexibiliteit in de regeling door te voeren. In het beleid zal meer aandacht moeten zijn voor:

### **Belonen**

Duurzaamheid maar wel rekening houden met privé situatie; hierbij niet alleen ontmoedigen maar juist belonen als duurzame alternatieven worden gekozen. Denk bij dat laatste aan carpoolen, pendelbusje Heerlen, strippenkaart parkeren.



# Lijst 1

## **Privé situatie**

Meer uitzonderingen op basis van de privé situatie, bijvoorbeeld voor mantelzorgers.

## **Focus flexibel werken**

Het parkeren zou niet beperkt moeten zijn tot twee dagen per week. Uitgangspunt moet zijn dat het parkeerbeleid het flexibel werken niet in de weg mag staan.

## **Alternatieven**

De ideale oplossing bestaat niet en is voor iedereen anders. Het creëren van alternatieven leidt tot keuzevrijheid, denk aan:

- Carpool i.p.v. alleen in de auto
- Elektrisch i.p.v. 'reguliere' auto
- Delen van parkeerautorisaties waar nodig
- Gedeelte van de route duurzaam (deels te voet/fietsend/etc.)
- Nut en noodzaak inschatten van zaken als pendelbusjes
- Vergaderen op externe locaties beperken en altijd goed bereikbaar met OV.

## **6. Externen zijn ook collega's**

- *Externen een stem geven en zorgen dat ze erbij horen*

APG en de OR zijn het in het verleden niet altijd eens geweest over de inzet van externe medewerkers in de organisatie, omdat het wel eens ten koste ging van de interne medewerker. DOOR vraagt nog steeds aandacht voor een serieuze afweging bij de inzet van externe medewerkers. In het verleden draaide het vooral om de vraag hoe de kennis te behouden en bij systeemimplementaties niet te snel afscheid te nemen van de eigen medewerkers. Tegenwoordig zet APG bewust externen in op zowel een change omgeving, maar ook op projecten waarbij externen het operationele werk doen. APG zal ook in de toekomst gebruik maken van de diensten van externen. Externen komen het best tot hun recht wanneer ze volwaardig meedraaien in een team en erbij horen. Zij hebben vaak meerdere organisaties gezien en brengen deze ervaring mee naar APG. Behandel een externe als collega en bevorder kennisdeling tussen eigen medewerkers en externen, zodat externe medewerkers bij kunnen dragen aan de kennisverrijking van APG

DOOR wil dat APG een duidelijk beleid maakt over de inzet van externen. Denk hierbij aan hoe externe capaciteit wordt ingezet, voor welke termijn en hoe de samenwerking met de interne medewerker dient te verlopen. De externe collega vervult een belangrijke rol binnen APG en APG hoort de externe het gevoel te geven dat hij of zij welkom is en erbij hoort. Denk bijvoorbeeld aan de wijze van onboarding, evenementen, parkeerbeleid en attenties.



# Lijst 1

## 7. Modernisering medezeggenschap en vergroten zichtbaarheid OR

- *Participeren in het werk van de OR voor iedereen*

Een van de speerpunten van DOOR in het verleden was om de OR te moderniseren. Dit wil DOOR nog steeds. We richten ons daarbij op de volgende punten:

### **Metten**

Meer zichtbaarheid van de OR naar de collega's. De toegankelijkheid van informatie van de OR op intranet is enorm verbeterd. Toch weten collega's die informatie nog altijd niet goed te vinden. Er is daarom aandacht nodig voor de communicatie vanuit de OR naar de collega's zodat zij zich meer betrokken gaan voelen bij de OR. Denk hierbij aan de voorbereiding van besluiten waar de OR een stem heeft.

### **Werkgroepen**

Verbeteren structuur en toegankelijkheid werkgroepen.

DOOR wil de structuur van de werkgroepen veranderen naar commissies die zelfstandig advies mogen uitbrengen. Daarnaast willen we dat medewerkers in een vroeg stadium betrokken worden bij een verander- en medezeggenschapsproces. Veranderingen hebben de meeste slagingskans wanneer de veranderkracht van jou als medewerker benut wordt.

### **Vroegtijdige participatie**

In plaats van indirecte toetsing achteraf wil DOOR bij adviesaanvragen en instemmingsverzoeken vroegtijdige participatie van medewerkers uit alle geledingen van de organisatie. We willen afstappen van het louter achteraf reageren en willen naar het vooraf interveniëren en participeren van zoveel mogelijk medewerkers. Dit kan door gebruik te maken van andere werkvormen zoals workshops, casusafhankelijke samenstellingen van werkgroepen en het houden van korte enquêtes onder de medewerkers.

DOOR wil de wendbaarheid vergroten door de OR-termijn verkorten van vier jaar naar de drie jaar. Hiermee wordt de drempel om deel te nemen aan de OR verlaagd.

