



Raad van Inspiratie

Jaarverslag 2021

Ideeën aandragen en kritisch zijn.
Elke dag opnieuw.



Introductie

Het jaar 2021 was het eerste volledige kalenderjaar dat de Raad van Inspiratie (RvI) in haar huidige vorm heeft samengewerkt. In dit jaar zijn boeiende thema's besproken, en bovenal zijn er waardevolle gesprekken geweest met medewerkers, directie en RvC-leden.

Dit verslag doet geen recht aan al deze waardevolle gesprekken. Echter geeft het een mooi beeld van de thema's waar wij als RvI onze inbreng op hebben gehad, en staan de punten benoemd die wij als RvI belangrijk vinden om te benoemen.

We kijken niet alleen terug naar 2021, wij kijken ook kort vooruit naar 2022. Een jaar met nieuwe kansen en uitdagingen voor onze organisatie.

De Raad van Inspiratie,

Arjan van Hooff, Cecile Karssen en Geurt Kleijer

Boeiende thema's

De Raad van Commissarissen

Zoals in diverse communicatie is genoemd, is de structuur van AFAS dit jaar veranderd. Sinds dit jaar heeft AFAS een Raad van Commissarissen (RvC). Als RvI zijn we meegenomen bij de benoeming van leden. En is er kennis gemaakt met de leden van de RvC.

Een mooi punt is, dat de RvI in Olaf Nieuwenhuis een vast contactpersoon heeft gekregen in de RvC. De verbinding tussen de RvI en de RvC is hiermee gemaakt, en wij kijken dan ook uit naar een mooie samenwerking in 2022.

Het Clubhuis

Door de coronapandemie vanaf 2020, is ons nieuwe Clubhuis pas dit jaar echt in gebruik genomen. Vrijwel iedere medewerker vindt dit een fantastische plek om te werken. Daarin zien wij dat de organisatie zichzelf voor een deel

opnieuw moet uitvinden. In dit proces ontstaan volledig nieuwe afdelingen en teams. En bovenal zijn er veel nieuwe mensen nodig. Dit alles heeft in verschillende vormen zijn/haar uitwerking op medewerkers. Met een waakzaam oog bekijkt de RvI de ontwikkelingen die dit heeft op onze mensen.

Een pandemie

Op dit moment zitten we nog steeds midden in een pandemie. Waarbij het ene moment weer meer kan en mag, dan op het andere moment. En niet te vergeten: AFAS is naast een softwarebedrijf, inmiddels ook een evenementenbedrijf geworden, met medewerkers die daar hun hart en ziel in stoppen. Ook dit heeft zijn weerslag op medewerkers. Wel moet worden gezegd dat de directie tijdig communiceert bij veranderende maatregelen, zodat er maximale duidelijkheid is bij de medewerkers wat kan en mag binnen het werk en ons Clubhuis.



Vitaliteit

Het thema vitaliteit vindt AFAS belangrijk. En als RvI staan wij daar volledig achter. Vanuit allerlei hoeken binnen de organisatie ontplooiën zich mooie initiatieven, om aan fysieke- als mentale gezondheid te werken.

De betrokkenheid van de RvI bij de selectie van de nieuwe bedrijfsarts, is door ons als erg positief ervaren.

Het wagenpark

Vorig jaar is de omslag gemaakt naar 100% elektrisch rijden, voor de nieuw te bestellen leasewagens. Dit jaar was het eerste volledige jaar in deze nieuwe vorm. De RvI ervaart dat de medewerkers geen moeite hebben in de keuze door AFAS voor elektrisch rijden. Het aanbod van elektrische auto's wordt beter. Echter is de levering van een auto soms onzeker te noemen.



Het wervingsproces

Door de groei van AFAS en de uitstroom die bij een organisatie hoort, betekent het ook dat er een doorstroom van medewerkers is naar andere functies en rollen. De RvI heeft ingezet op meer transparantie voor interne sollicitaties. En dan is het mooi om te zien dat wij betrokken worden bij een interne sollicitatieprocedure.

De rol van vertrouwenspersoon

Alle voorgaande thema's zijn zeer boeiend en belangrijk te noemen. Maar de rol als vertrouwenspersoon zien wij als de belangrijkste. Dit jaar zijn er weer tal van medewerkers geweest, die bij één van ons zijn/haar verhaal heeft kunnen doen. Het lukt ons goed om een luisterend oor te bieden, en doorgaans kunnen we ook mensen verder helpen.

Het feit dat de medewerkers ons weten te vinden, en ons vertrouwen in hun vraagstuk, geeft ons oprecht een bijzonder gevoel.

Ook voor 2022 staan wij weer graag klaar als vertrouwenspersoon voor onze medewerkers!

De cijfers

Een goed gebruik binnen een softwarebedrijf zijn cijfers. Hierbij een aantal cijfers op een rij van 2021:

- 3 RvI-leden;
- 58,5 jaar AFAS-ervaring;
- Betrokken bij meer dan 7 grotere thema's;
- 17 ingeplande momenten met de RvI-leden;
- Ongeveer 50 individuele gesprekken met medewerkers die ons hebben gevonden als vertrouwenspersoon;

Deze cijfers geven aan dat de organisatie ons weet te vinden, en de RvI daarin een rol van betekenis heeft.

Overlegmomenten 2022

Afgelopen jaar hebben we gezien dat de thema's waarin de RvI wordt betrokken, met name een HR-component hebben. Bij ieder maandelijks overleg was doorgaans ook de hoofddirectie aanwezig, wat ons inziens geen toegevoegde waarde heeft. Om die reden is besloten om de overlegmomenten met de directie anders vorm te geven. Concreet betekent dit dat we maandelijks overleggen met onze directeur HR en CSR (Britt Breure). Van deze overleggen wordt 1x per kwartaal een overleg gepland samen met de directeur HR en CSR en de hoofddirectie (Arnold Mars en Bas van der Veldt).



Vitaliteit en gezondheid

Het komende jaar ligt vanuit HR de nadruk op vitaliteit en gezondheid. Een thema dat alle medewerkers raakt als het gaat om zaken als werkdruk, fysieke gesteldheid, etc. In de aankondiging vanuit HR is aangegeven dat AFAS hierin zelf content wil ontwikkelen en aanbieden aan alle medewerkers. Daarbij is het de bedoeling om mooie initiatieven verder te ontplooiën zoals, sporten in het Clubhuis en de AFAS Sportdag voor klanten, collega's en hun familie. Ook de AFAS Hartweek komt weer terug, zodat iedereen weer de kans krijgt zijn reanimatievaardigheden te trainen. Wij zijn enthousiast over deze ontwikkelingen.

Leren door te doen

HR heeft ook haar ambitie uitgesproken als het gaat om "leren door te doen". Een zeer breed thema, met als doel iedere medewerker vaardigheden te laten ontwikkelen. Niet alleen voor de huidige functie, juist ook om de mogelijkheid te bieden voor zelfontplooiing. Vanuit de RvI volgen we de ontwikkelingen op de voet, en hopen ook hierin betrokken te worden, zodat onze medewerkers de tools worden geboden om fit te blijven in het digitale tijdperk waarin we leven.

