



2.4 Ondernemingsstructuur en personele bezetting

Ondernemingsstructuur

Naar aanleiding van de nieuwe strategische agenda, verouderde structuur en de grote uitdagingen waar we met elkaar voor staan, is de organisatie in 2025 heringericht. De grootste wijzigingen daarbij zijn:

- Programma Digitale innovatie ingericht binnen de organisatie
- Financiële clusters samengevoegd binnen 1 afdeling Financiën & Control
- Vastgoedontwikkeling ondergebracht bij Bedrijfsvoering
- Assetmanagement, huurincasso en klachtcoördinatie ondergebracht bij Wonen & Onderhoud

De nieuwe structuur maakt Waterweg Wonen wendbaarder om de strategische agenda uit te kunnen voeren. Daarnaast past de nieuwe structuur beter bij de huidige fase waar we ons inmiddels in bevinden.

Formatie

De bezetting is in 2025 met gemiddeld 144 fte binnen de formatie gebleven. Een deel (gemiddeld 12,9 fte) van de bezetting in 2025 is op tijdelijke basis (extern) aangetrokken. Enerzijds om in de jaren 2025 en 2026 de nieuwe structuur in de praktijk te brengen.

Anderzijds om expertise in te brengen om uitvoering aan de strategische agenda te geven. In 2025 is bepaald welke expertise daarna intern nodig is. In 2026 zal er vervolgens geworven worden voor vast personeel om externe expertise te gaan vervangen.

Verzuim

Het gemiddeld ziekteverzuim in 2025 was 8,15%, een daling ten opzichte van 2024 (9,05%), maar boven het gemiddelde (6,2%) in onze sector. In 2025 is verzuim(begeleiding) als focus / specialisatie bij één adviseur belegd. Bij ziektegevallen is er veel afstemming tussen leidinggevenden, de zieke collega en eventueel betrokken externe partijen, waarover de adviseur de regie voert.

Waar nodig worden er intervisies ingezet om herstel en re-integratie te bespoedigen. Bij frequent verzuim worden eerder gesprekken met medewerkers hierover gevoerd. In 2025 zijn er wederom Sociaal Medisch Team (SMT) overleggen georganiseerd door P&O met de leidinggevenden en de arbodienst. Deze acties hebben bijgedragen aan een voorzichtige daling van het verzuim in 2025.

Leren & ontwikkelen

Leerbaar zijn is een belangrijk uitgangspunt. In 2025 hebben we € 267.668 besteed aan opleidingen. Dat is een lichte stijging ten opzichte van € 231.582 in 2024. Een deel van geplande opleidingsuitgaven in 2025 vindt in 2026 plaats.

Onze medewerkers zitten qua ontwikkelpunten ruim boven het cao minimum van 12 uur per jaar en onze eigen streefnorm van 15 uur per jaar. Gemiddeld besteden medewerkers 22 uur per jaar aan hun ontwikkeling. We stimuleren de inzet van het individueel loopbaanontwikkelingsbudget (ilob) onder een bredere groep medewerkers.

