

Sociaal Jaarverslag 2022

Inleiding

In het jaar 2022 zijn we verder gegaan met het op orde brengen van de RMN bedrijfsvoering. Daarvoor volgden en volgen we het Verbeterplan Basis op orde RMN. Een aantal onderwerpen daaruit heeft direct betrekking op de ontwikkeling van organisatie en medewerkers. Zo is het perspectief bieden aan leidinggevend en medewerkers vervat in trainingen organisatieontwikkeling en is gestart met de herinrichting van de organisatie. De invulling van sleutelfuncties en de professionalisering van de P&O functie speelde en speelt RMN breed daarin een belangrijke rol.

Professionalisering P&O functie

Accenten bij de professionalisering van de P&O functie zijn het door verdere automatisering terugdringen van de administratieve last. Deze last lag in 2022 nog bij de P&O consultants. Met de tijd die daardoor vrij komt kunnen de personeelsconsultanten meer tijd besteden aan het adviseren van leidinggevend in relatie tot het uitvoeren van het P&O beleid waarvoor zij verantwoordelijk zijn. In het komende jaar wordt dan ook geïnvesteerd in het trainen van P&O adviesvaardigheden.

Sociaal jaarverslag in cijfers

Leeftijdsopbouw van het RMN personeel

Leeftijdsopbouw 2022

Categorie	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
0 - 20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20 - 30	5	5	5	5	5	5	5	5	6	7	7	7
30 - 40	28	26	26	26	26	25	25	26	28	30	30	30
40 - 50	34	32	31	30	31	31	31	31	30	30	29	30
50 - 60	64	65	67	65	67	64	62	61	62	62	61	61
60 - 65	23	22	22	22	22	23	24	26	25	25	24	24
65 en ouder	3	4	3	4	4	4	5	5	6	6	6	6
Gem. leeftijd vrouwen	49	49	49	49	49	49	50	50	50	49	49	49
Gem. leeftijd mannen	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	49	49

De leeftijdsopbouw van ons personeel kent een piek in het leeftijdscohort tussen de 50 en 60 jaar. Dit betreft het vaste RMN personeel. Dit zijn medewerkers die tussen de 7 en 17 jaar met pensioen gaan. Voor een evenwichtige leeftijdsopbouw is het daarom belangrijk de komende jaren de wervingsstrategie te richten op verjonging van het personeel in vaste dienst.

Verzuim

Het verzuim bedroeg in 2022 gemiddeld 10,23%. De meldingsfrequentie was 1,87. Het hoge verzuim wordt deel verklaard door ziekte vanwege COVID-19 en griepiepidemieën aan het eind van het jaar.

Personeelsbestand RMN

Bezettingsoverzicht overzicht 2022

Bezetting / FTE	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Totale Bezetting	157	154	154	152	155	152	152	154	157	160	157	158
Totale FTE	151,1	148,2	148,1	146,3	148,7	146,0	146,1	147,0	151,1	154,0	151,1	151,3
Fulltimers Bezetting	124	122	121	121	122	119	118	119	121	122	120	122
Parttimers Bezetting	33	32	33	31	33	33	34	35	36	38	37	36
Overige Bezetting	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fulltimers FTE	125,9	123,9	122,9	122,9	123,9	120,9	119,9	119,9	123,0	124,1	122,1	123,2
Parttimers FTE	25,2	24,3	25,2	23,4	24,8	25,1	26,2	27,1	28,1	29,8	28,9	28,0
Overige FTE	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Vrouwen Bezetting	23	22	22	22	23	22	22	22	24	25	24	24
Mannen Bezetting	134	132	132	130	132	130	130	132	133	135	133	134
Vrouwen FTE	16,5	15,6	15,6	15,7	16,2	15,6	15,6	15,6	17,6	18,4	17,6	17,6
Mannen FTE	134,6	132,6	132,5	130,6	132,5	130,4	130,5	131,4	133,5	135,5	133,5	133,7

Het RMN personeelsbestand kenmerkt zich door een hoge vertegenwoordiging van het aantal fulltime werkende medewerkers. Met name mannen zijn in deze categorie vertegenwoordigd. Vrouwen zijn met name vertegenwoordigd in parttime functies. De verhouding man/vrouw is 89% mannen tegen 11% vrouwen. Vrouwen zijn met name werkzaam op kantoor in de binnendienst, mannen in de buitendienst.

Gevolgte opleidingen

Voor een effectieve, efficiënte én veilige manier van werken is ook in 2022 geïnvesteerd in het op niveau houden van de medewerker vaardigheden door het aanbieden van opleidingen. Hieronder een overzicht van de door onze medewerkers gevolgde trainingen en opleidingen.

Basiscursus autolaadkraan	15 personen
Specifieke deskundigheid winterdienst	5 personen
BHV herhalingscursus	35 personen
Basistraining office 365 Word	4 personen
Basistraining office 365 Excel	4 personen
Cursus herhaling heftruck	1 persoon
Cursus Beheerder Milieustraat	5 personen
Training Fysieke belasting/ Duurzame inzetbaarheid	80 personen

Instroom, doorstroom en uitstroom

Het verloop in 2022 kende een hogere uitstroom dan instroom. Mede door het vertrek van IBOR Groenbeheer medewerkers van RMN, terug naar de gemeente IJsselstein vertrokken in totaal 45 medewerkers en traden 18 medewerkers in dienst van RMN. Het verloop exclusief de naar de gemeente IJsselstein overgestapte medewerkers, bedraagt het aantal vertrokken medewerkers 23. Een verschil van -5 (instroom – uitstroom). Gezien de krapte op de arbeidsmarkt is dit geen alarmerend verschil.

Kwaliteit-, Arbo- en Milieubeleid (KAM)

In 2022 zijn in- en externe audits gehouden, is een evaluatie gehouden van het RMN KAM beleid en is uitgaande van een directiebeoordeling het certificaat ISO 14.001 voor het komende jaar gegund. Daaruit blijkt dat het milieumanagementsysteem goed voldoet. Het advies van de certificeringsautoriteit adviseert:

- het milieumanagementsysteem nog beter te integreren in de bedrijfsprocessen;
- Aanstellen van een vaste KAM medewerker
- Competenties sluitend te laten zijn in relatie tot de functie (opleidingsplan RMN)
- Voldoende capaciteit aan medewerkers
- Gestructureerde communicatie
- Borging van de keuringen

Organisatieontwikkeling Samen Bouwen aan RMN

Doel van het organisatie- en cultuurontwikkelingstraject Samen Bouwen aan RMN is dat leidinggevenden en medewerkers (zowel in vaste dienst als de flexwerkers) zich de missie, visie en kernwaarden van RMN, zoals beschreven in het Meerjaren beleidsplan eigen maken. In het Verbeterplan Basis op Orde zijn verschillende doelen en acties uitgewerkt om dit te bereiken.

Het traject dat samen met de trainers van De Bewegingveroorzakers onder regie van P&O in 2022 startte, is inmiddels driekwart jaar onderweg. Na de start met een RMN brede cultuurbijeenkomst in het voorjaar van 2022, lag het accent in het najaar op de ontwikkeling van het leiderschap binnen RMN. In het eerst kwartaal van 2023 wordt het traject doorgezet en vloeien onder meer de activiteiten van voor- en najaar 2022 ineen. In deze periode worden trainingen gegeven met als onderwerpen Samenwerken, Leiderschap geven en ontvangen en de Communicatie die daarvoor nodig is. De groepen zijn dan gemixt samengesteld uit medewerkers en leidinggevenden van de buitendienst en de binnendienst. In het tweede kwartaal van 2023 vindt de evaluatie van de eerste trajectfase plaats en wordt onderzocht hoe we het organisatie- en cultuurontwikkelingstraject gaan voortzetten.

Naast de trainingsactiviteiten is RMN breed aandacht gegeven aan het traject middels communicatie in het personeelsmagazine RMagaziNe, zijn de vorderingen gepresenteerd op de beeldschermen en werd de verbinding tussen 'kantoor' en uitvoering verder versterkt.

Ondernemingsraad

Eind 2022 zijn er OR verkiezingen gehouden en hebben de vijf deels nieuwe leden inmiddels de OR training gevolgd. De OR heeft in 2022 zeven keer overleg met de bestuurder gehad. Onderwerpen waren onder andere de start van het organisatie- en cultuurontwikkelingstraject, de transitie van IBOR personeel groenonderhoud van RMN terug naar de gemeente IJsselstein, Verbeterplan Basis op Orde, implementatie 21Qubz, Meerjaren Beleidsplan RMN, Harmonisatie verlofdagen en het proces met betrekking tot de benoeming van een nieuwe secretaris-directeur.