

# Sociaal Jaarverslag 2023

Vastgesteld op 10 juli 2024



Het jaar 2023 stond in het teken van het verder bouwen en ontwikkelen van de organisatie. “Samen bouwen” was gestart en had haar vervolg in 2023. Er is een nieuwe directeur aangetrokken en de interim directeur heeft de organisatie verlaten. Er werd een nieuwe organisatiestructuur voorbereid als basis voor 2024. Ook is nagegaan of de functiebeoordeling conform HR21 een passende was: gebleken is dat dit systeem voor en nadelen heeft. Voor de buitendienst bleek het minder passend. Vervolgens is er een begin gemaakt met het beschrijven van de functies waarbij het vastleggen van taken en verantwoordelijkheden centraal stond. In eerste instantie zijn de buitendienstfuncties van de allround medewerkers in kaart gebracht. Een externe partij heeft de kar getrokken om – samen met teamleiders en collega’s - inzichtelijk te maken welke verschillen zich binnen de functies voordeden.

Dit is de start geweest van een traject dat ook in 2024 en 2025 zal doorlopen.

## Personeelsbestand RMN

Eind 2023 waren er 150 collega in dienst bij RMN. In 2023 zijn er 27 nieuwe collega’s ingestroomd, 31 collega’s hebben de organisatie verlaten. Van deze 31 zijn er 22 door de gemeente IJsselstein overgenomen per begin van het verslagjaar. IJsselstein neemt immers in 2023 geen additionele taken meer af van RMN.

| Leeftijd cohorten | Leeftijd nieuwe collega’s 2023 in dienst | Totale verdeling collega’s in dienst |
|-------------------|------------------------------------------|--------------------------------------|
| 0-20              | 0                                        | 0                                    |
| 21-30             | 1                                        | 6                                    |
| 31-40             | 9                                        | 31                                   |
| 41-50             | 7                                        | 32                                   |
| 51-60             | 8                                        | 60                                   |
| 61-65             | 2                                        | 18                                   |
| 66 jaar en ouder  | 0                                        | 3                                    |

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 125 mannen tegen 25 vrouwen. Vrouwen zijn met name werkzaam op kantoor, in de binnendienst, de mannen in de buitendienst. De verhouding binnendienst/buitendienst per eind 2023 is als volgt, 48 medewerkers binnendienst en 102 collega’s werkzaam in de buitendienst.

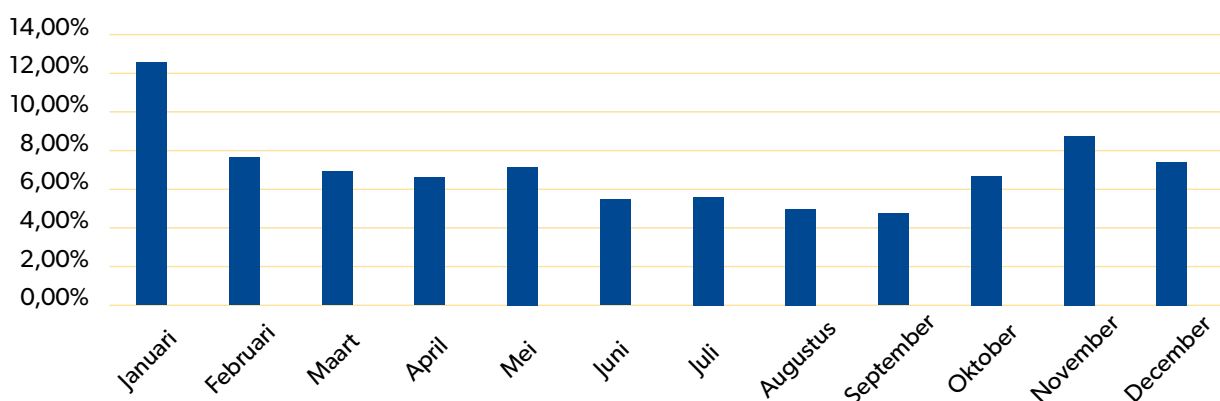
## Flexibel personeelsbestand

Door een andere wijze van plannen van de afvalkalender, zijn er minder pieken in de inzet van personeel. Dit heeft er toe geleid dat de flexibele schil minder groot hoeft te zijn. Het doel is deze terug te brengen naar 15% terwijl in 2022 nog rekening werd gehouden met 25%. Een aantal uitzendkrachten die al langere tijd voor ons werkten en waar we tevreden over waren, is een dienstverband aangeboden en zijn in dienst bij RMN gekomen.

## Verzuim

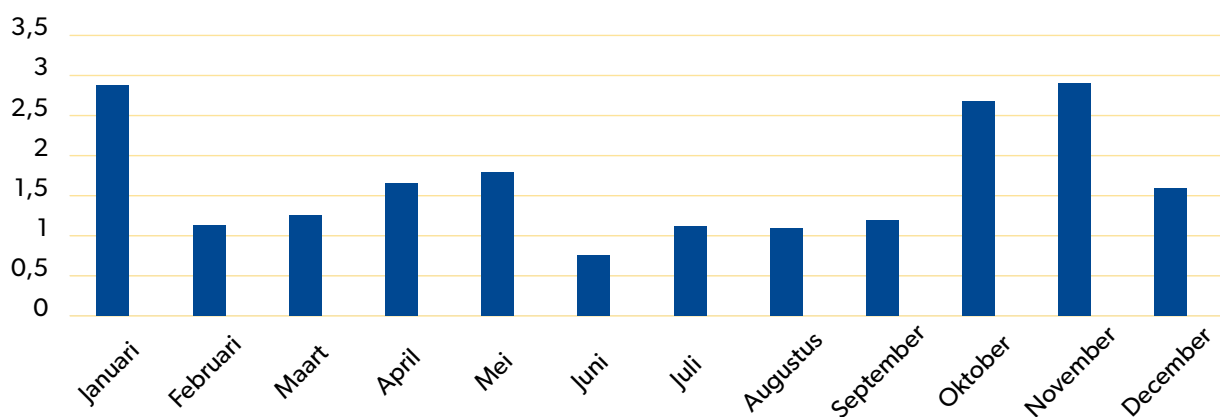
Gemiddeld over het jaar 2023: 6,89 %

Verzuimpercentage per maand 2023



Meldingsfrequentie gemiddeld over het jaar 2023: 1,64 keer.

Meldingsfrequentie per maand 2023



In het jaar 2022 was er sprake van een gemiddeld jaarverzuim van 10,23% dit is significant hoger dan het jaarverzuim van 2023. Gelet op het feit dat de grootste groep collega's werkzaam zijn in een lichamelijk (redelijk) zwaar beroep, is de hoogte van het verzuim acceptabel. De daling die is ingezet willen we graag behouden. Ondanks deze daling waren we niet volledig tevreden met de Arbo arts die de arbodienst ons toebedeeld had. Daar de duur van de over-

eenkomst of eindigt in 2024 is er eind 2023 een aanbesteding gestart voor een nieuwe Arbodienst. Deze zal in 2024 voltooid worden. Ook met behulp van de in 2023 gestarte werkgroep Vitaliteit, met als doel de collega's vitaler te houden, ze bewust te maken van hun voedingspatroon en keuzes in meer of minder bewegen. Een vitale collega verzuimt minder vaak wat voor zowel RMN als voor de collega prettig is.

## Arbeidsongeval

Afgelopen jaar heeft er een arbeidsongeval plaatsgevonden met een belader. Hiervan is te laat melding gemaakt bij de arbeidsinspectie. De arbeidsinspectie heeft RMN ondersteund om deze meldingen in de toekomst beter te borgen.

## Gevolgde opleidingen 2023

In 2023 is een flinke inhaalslag gemaakt op het gebied van opleidingen. Door de gevolgen van Covid was eerdere bijscholing niet mogelijk. Hieronder een overzicht van de door onze collega's gevolgde trainingen en opleidingen.

| Opleidingen 2023                            | Personen |
|---------------------------------------------|----------|
| Duurzame inzetbaarheid                      | 27       |
| Veilig werken met de vorkheftruck           | 30       |
| Agressie en weerbaarheid milieustraat       | 21       |
| BHV herhaling 2023                          | 35       |
| Medewerker milieustraat                     | 17       |
| Levensreddend handelen / EHBO - code 95     | 80       |
| Veilig werken met de Bosmaaier              | 20       |
| KCA depothouder                             | 10       |
| KCA medewerker                              | 17       |
| Veilig werken met de shovel                 | 36       |
| Basiscursus autolaadkraan                   | 8        |
| veilig werken met de Bosmaaier              | 10       |
| Deskundig Asbest Acceptant (DAA)            | 8        |
| Herkennen en omgaan met asbesthoudend afval | 11       |
| Veilig werken met de Kettingzaag            | 6        |
| Specifieke deskundig winterdienst           | 9        |

## Organisatieontwikkeling

### Samen Bouwen aan RMN

Doel van het organisatie- en cultuurontwikkelingstraject Samen Bouwen aan RMN is dat leidinggevend en medewerkers (zowel in vaste dienst als de flexwerkers) zich de missie, visie en kernwaarden van RMN, zoals beschreven in het Meerjarenbeleidsplan 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 Beweging-veroorzakers onder regie van P&O werd uitgevoerd heeft 1,5 jaar geduurd. Eind 2023 is afscheid genomen van de Bewegingveroorzakers. Zij hebben de afgelopen tijd veel gedaan voor de organisatie, echter de continuering is geborgd binnen de eigen organisatie en RMN kan zelf verder met de ontwikkeling van de organisatie en huurt waar nodig andere partijen in.

Naast de trainingsactiviteiten is er ook aandacht gegeven aan het traject door artikelen in het personeelsmagazine RMagaziNe, wordt de verbinding tussen 'kantoor' en uitvoering, versterkt door het organiseren van meeloopdagen binnen/buiten en buiten/binnen. Hiervan is gebruik gemaakt door een deel van de organisatie. Opvallend hierbij was dat met name binnen naar buiten is gegaan en meegelopen en geholpen heeft in de buitendienst. Samen bouwen is geïntegreerd in de organisatie en in 2024 zal hiervoor een nieuwe term bedacht worden wat meer passend is voor de structurele invulling hiervan.

## Kwaliteit-, Arbo- en Milieubeleid (KAM)

De ontwikkeling die op het gebied van KAM doorlopen moest worden is minder snel gegaan dan gewenst. Wel is er inmiddels een abonnement op een systeem aangeschaft wat meer inzicht geeft in de werkzaamheden en welke iedere week een reminder stuurt. De geworven KAM medewerker en RMN waren overigens niet de juiste match voor elkaar waardoor RMN een nieuwe medewerker zal moeten werven. De invulling van deze functie blijft een uitdaging.

## Ondernemingsraad

Begin 2023 is de nieuwe OR geïnstalleerd met een aantal nieuwe leden, allen werkzaam in de buitendienst. Zij hebben diverse trainingen gehad om zich te ontwikkelen tot een goed klankbord voor de organisatie. Zij worden betrokken bij de organisatorische ontwikkelingen en leveren een waardevolle bijdrage voor RMN. Ontwikkeling en training blijft belangrijk om deze bijdrage naar een hoger niveau te tillen. De OR is betrokken geweest en gebleven bij de ingezette organisatie ontwikkeling, de teruggang van het groenonderhoud naar de Gemeente IJsselstein, de voortgang van het meerjarenbeleidsplan RMN en bij het proces van de benoeming van de nieuwe secretaris directeur.

