

Sociaal Jaarverslag 2019

In dit Sociaal Jaarverslag vind je RDOG-brede onderwerpen die in 2019 zijn opgepakt. Een aantal onderwerpen heeft in 2020 al een vervolg gekregen. Ook lees je meer over bijvoorbeeld de medewerkers van de RDOG en hebben we een aantal medewerkers geïnterviewd over diverse onderwerpen.

RDOG-brede onderwerpen

Organisatieontwikkeling

Welke ontwikkelingen zijn er op ons pad gekomen?

Eind 2019 is TwijnstraGudde gevraagd om ons te adviseren over RDOG2024.

Wat willen we in 2024 bereiken?

'In 2024 is de RDOG Hollands Midden een wendbare, moderne en klantgerichte organisatie. Zij kan meebewegen met veranderingen in de maatschappij en met integrale gezondheidsdeskundigheid blijven bijdragen aan een gezonder en veiliger Hollands Midden. Daarin heeft zij extra oog voor inwoners in kwetsbare situaties'

Het programma RDOG2024 streeft de volgende drie doelen na:

1. Gezonde en betrouwbare ondersteuning en bedrijfsvoering;
2. Wendbaar in strategie en uitvoering;
3. Datagedreven verbetering en innovatie.

Voor het bereiken van concrete resultaten zijn we vanaf 2020 aan de slag met een groot aantal projecten, verdeeld over de programmaliijnen:

- Ondersteunende processen
- Governance (aansturing van onze organisatie)
- Strategisch vermogen
- Informatie en data
- Teams
- Zorg- en Veiligheidshuis

Dorien van Berkel – RDOG2024 -
'We moeten nu gaan doen'



Mede onder leiding van Dorien van Berkel wordt het project RDOG2024 steeds verder uitgerold met het doel om medewerkers meer te betrekken bij de organisatie-ontwikkeling. Na een roerig jaar kan een balans worden opgemaakt. Dorien: "We zijn nog niet waar we willen zijn. Mensen zijn na zoveel ontwikkelingen 'verander-moe', dat merken we. We willen doorbreken dat mensen er geen vertrouwen in hebben dat er ook echt iets gaat veranderen." De focus voor het aankomende jaar is duidelijk. "De prioriteit ligt bij het 'op koers komen'. Tot aan 2024 rollen we tientallen projecten uit. Zonder betrokken mensen op de juiste plekken te benutten komen we er niet. We moeten het nu echt gaan 'doén' en samen bewijzen dat er iets kan veranderen, in positieve zin."

Brede organisatieontwikkeling

- In juni 2019 heeft het MT zichzelf demissionair verklaard.
- Bureau PRCS heeft in juli 2019 geadviseerd over de nieuwe topstructuur.
- Op 11 juni is de inspiratieparade zelforganisatie georganiseerd.
- In oktober 2019 is zelforganisatie op pauze gezet en wordt nu meegenomen in RDOG2024.
- Procesmatig werken is meegenomen in RDOG2024.
- In september 2019 is besloten om per 1 januari 2021 AFAS opnieuw in te richten. Ook dit maakt onderdeel uit van RDOG2024.

Vorbereiding invoering Wet Normalisatie Rechtspositie Ambtenaren (Wnra)

Per 1 januari 2020 is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) in gegaan. Vanaf dat moment geldt het arbeidsrecht voor (gemeente-)ambtenaren. De rechtspositie is geregeld in het Burgerlijk Wetboek, (BW), de cao, de arbeidsovereenkomst en het personeelshandboek. Het arbeidsrecht is gebaseerd op het 'overeenkomstenrecht' en gaat daarmee uit van contractsvrijheid en wederzijdse rechten en plichten. Er is geen eenzijdige aanstelling meer, maar een tweezijdige arbeidsovereenkomst en het Arbeidsvoorwaardenreglement wordt vervangen door het Burgerlijk Wetboek en het personeelshandboek. Ontslagbescherming verandert van een bestuursrechtelijk systeem van besluiten, bezwaar en beroep naar het vooraf toetsen van een ontslag door de kantonrechter, ontslagcommissie of UWV met hoger beroepsmogelijkheden.

De projectgroep Wnra is vijf keer bij elkaar gekomen en heeft in 2019 onder andere nieuwe standaardbrieven en standaard arbeidsovereenkomsten gemaakt, alle lokale regelingen herschreven zodat die aansluiten bij de nieuwe cao SGO, het lidmaatschap van de nieuwe werkgeversvereniging en de deelname aan de nieuwe regionale commissie voor arbeidsrechtelijke geschillen geregeld, workflows aangepast en de gevolgen van de Wnra voor lopende tijdelijke aanstellingen en tijdelijke urenuitbreidingen in kaart gebracht. Dit alles met het doel om per 1 januari 2020 klaar te zijn voor de normalisering.

De projectgroep heeft ook een roadshow door de organisatie gemaakt om medewerkers, managers én leidinggevenden te informeren over de Wnra. In diverse presentaties is iedereen geïnformeerd over het hoe en wat over de Wnra. Daarnaast is op intranet een [pagina](#) ingericht met informatie en veel gestelde vragen en er zijn regelmatig nieuwsberichten geplaatst. Dit alles heeft ertoe geleid dat de organisatie op 1 januari 2020 klaar was voor het private arbeidsrecht.

Per 1 januari 2020;

*Dag aanstelling, hallo
arbeidsovereenkomst!*

Kim Smedts – Bedrijfsjurist over de Wnra - 'We hebben het goed op de rit'



De implementatie van de Wnra, de Wet normalisering rechtspositie, zorgde in 2019 voor veel werk en de nodige communicatie. Vanaf 1 januari 2020 is de Wnra officieel ingegaan. Bedrijfsjurist Kim Smedts heeft zich ruim een jaar er volop mee bezig gehouden. "We hebben nu niet meer met de CAR-UWO te maken, maar met de cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties en ook met het Burgerlijk Wetboek. Samen met de cao en afspraken die alleen voor de RDOG gelden betekent dat soms op drie plekken gezocht moest worden naar wet- en regelgeving. "Het was belangrijk om bijvoorbeeld de personeelsadviseurs, managers en leidinggevenden mee te nemen in de nieuwe wet- en regelgeving. "Dagelijks hebben we veel vragen gekregen." Toch heerst er een positief gevoel over de omslag. "Vanaf eind 2018 is er een projectgroep geweest die alles goed in kaart had. Die was vanaf half januari niet meer nodig, want we hebben het goed op de rit!"

Wijziging bestedingsdoelen IKB

Naar aanleiding van de evaluatie van het Individueel Keuzebudget (IKB) is samen met het Technisch Beraad van het Georganiseerd Overleg bekeken hoe de lokale doelen van het IKB nog beter op de wensen van de medewerkers kunnen aansluiten. Belangrijk daarbij is meer medewerkers gebruik (kunnen) maken van de bruto-netto voordelen van het IKB.

Met ingang van 1 juli 2019 is er een verandering in de doelen van het IKB aangebracht. Het doel Vitaliteit komt in de plaats van fietsaccessoires. Daarnaast wordt een maximumbedrag voor uitruil van kracht voor de fietsverzekering.

Vitaliteit

Het doel “fietsaccessoires” is vervangen “Vitaliteit”. De maximum besteding van het doel “Vitaliteit” wordt verhoogd van € 82,- per jaar naar € 100,- per jaar. Het doel is bestemd voor alle soorten van bestedingen die een medewerker zou kunnen doen om zijn of haar vitaliteit te bevorderen. Denk bijvoorbeeld aan fietsaccessoires, sportkleding en sportabonnementen of contributies. Er hoeven géén (betalings)bewijzen te worden overlegd. Er worden géén voorwaarden aan de uitruil voor Vitaliteit verbonden. De verwachting is dat iedere medewerker op jaarbasis (minstens) € 100,- uitgeeft om zijn of haar vitaliteit te bevorderen. Dit doel kan daarmee door iedereen worden gebruikt.

Fietsverzekering

Het gebruik van het doel “fiets” is iets aangescherpt. De maximum uitruil is 1 maal per 3 jaar € 750,-. Dat verandert niet. Wel geldt er voor fietsen en fietsverzekeringen aangeschaft vanaf 1 juli 2019 een maximum van € 200,- voor de verzekering van de fiets. Dit verzekeringsbedrag past bij de aanschaf van een fiets van € 750,- voor 3 jaar. N.B. Net als de fiets, mag de fietsverzekering best meer kosten. Alleen het bedrag dat uitgeruild kan worden, is gemaximeerd.

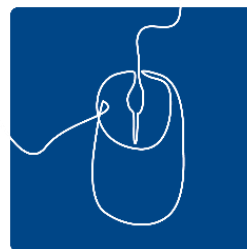
Van Ortec naar Timetell

Begin 2019 is in een gesprek met AFAS gekeken of de tijdregistratie van medewerkers ook in AFAS kon plaatsvinden. Helaas bleek dat niet mogelijk en is de marktconsultatie voor een nieuw tijdschrijfsysteem opgestart. Zes leveranciers zijn uitgenodigd om een demo te geven. Tijdens deze demo hebben de functioneel beheerders en een vertegenwoordiging van P&O aan de leveranciers uitgelegd wat de eisen en verwachtingen zijn voor een tijdregistratie-

systeem. Rekening houdend met de verschillende cao's binnen de organisatie.

Gebruiksgemak staat voorop!

Timetell is als beste uit de bus gekomen, aangezien deze het best scoorde op gebruiksgemak en beheer. Tevens heeft Timetell een app voor de telefoon die handig is voor medewerkers die op verschillende locaties werken. In 2019 heeft het projectteam hard gewerkt om Timetell in te richten, zodat iedereen per 1 januari 2020 in het nieuwe tijdschrijfsysteem zijn uren en reisdeclaraties kan invullen.



Gezondheid en Veiligheid

Positieve Gezondheid

In onze contacten met gemeenten en beroepskrachten zetten onze medewerkers zich in op het concept Positieve Gezondheid. Maar hoe kijken wij binnen de RDOG eigenlijk naar onze eigen gezondheid? In 2019 is veel aandacht besteed aan het verspreiden van het gedachtegoed Positieve Gezondheid binnen de organisatie: “Positieve gezondheid is een brede blik op gezondheid. We geloven namelijk dat gezondheid meer is dan niet ziek zijn. We moedigen mensen aan om zelf het beste uit het leven te halen”.

Een vierdejaars-studente Toegepaste psychologie van de Hogeschool Leiden heeft onderzocht wat medewerkers van de RDOG nodig hebben om het gedachtegoed van Positieve Gezondheid ook in hun eigen situatie toe te passen. Het advies om regelmatig over positieve gezondheid te communiceren en activiteiten te organiseren is direct opgepakt.

In juni, oktober en december zijn workshops georganiseerd voor de medewerkers om hen (verder) bekend te maken met 'de brede blik' op hun gezondheid. De koplopergroep heeft de kernboodschap voor communicatie over Positieve Gezondheid geformuleerd. Deze boodschap wordt zowel extern als intern verspreid.

Gezondheidsdag

Op het kantoor in Gouda vindt al enige jaren in het najaar een 'Gezondheidsdag' plaats. Deze wordt georganiseerd door de Omgevingsdienst (OMDH) die het pand deelt met de GGD. Medewerkers van de GGD leveren hun bijdrage aan de dag en nemen met enthousiasme deel.

In 2019 is ook op het kantoor in Leiden een Gezondheidsdag georganiseerd. Het thema was Ontspanning en Vitaliteit. Medewerkers konden deelnemen aan workshops, een stoelmassage krijgen, een virtual reality ervaring hebben, hun metabolische leeftijd horen en meer over gezonde voeding te weten komen.

Trainingen Mindfulness

Mindfulness op het werk helpt mensen om vanuit bewustzijn, overzicht en rust te zijn en te handelen. Je leert met aandacht te kijken naar jezelf en je werkomgeving. Ook in 2019 heeft MT Works interne trainingen "mindfulness op het werk" gegeven. Behalve de start- en verdiepingstraining, werden ook losse sessies georganiseerd. Bij de losse sessies stond telkens een thema centraal, zoals bijvoorbeeld 'Mijn en dijn - verantwoordelijkheid en balans' of 'vitaliteit – boost my mojo'. Medewerkers mét en zonder mindfulness ervaring hebben aan de losse sessies deelgenomen.

Goudse Singelloop

Traditiegetrouw stond de RDOG ook in 2019 weer aan de start van de Goudse Singelloop. 12 Deelnemers liepen 7 kilometer en 6 medewerkers voltooiden de 10 km. Dit jaar waren de RDOG-lopers goed herkenbaar aan de rode RDOG-hardloopshirts.



Werkplek en werkhouding

Een gezonde werkhouding is gebaat bij afwisseling. Deze boodschap stond centraal in 2019. Natuurlijk is een goed ingerichte werkplek van groot belang. Maar als je de hele dag blijft zitten op die prima bureaustoel, dan is dat nog steeds niet goed voor je gezondheid.

Medewerkers kunnen zit-sta bureaus, wiebelkrukjes, zitballen en zelfs desk-bikes aanvragen om variatie in hun houding aan te brengen. Deze en nog meer tips zijn gegeven tijdens ruim 40 gerichte werkplekadviezen die in 2019 gegeven zijn.

Als je meer dan 2 uur per dag achter een beeldscherm werkt, dan is het belangrijk extra aandacht te besteden aan je ogen. Er wordt aangeraden een oogonderzoek te doen en mocht dit nodig zijn, een beeldschermbril aan te schaffen. Er zijn in 2019 prijsafspraken gemaakt met de opticienketen Specsavers, waardoor een medewerker op kosten van de RDOG en zonder bijbetalen een beeldschermbril kan aanschaffen. De algemene informatie over het op de juiste manier inrichten van de werkplek en het oogonderzoek is op [intranet](#) geplaatst.

Werkdruk en werkstress

Werkdruk ontstaat bij een ongunstige balans tussen taakeisen (veel werk, moeilijk werk) en regelmogelijkheden (de mate waarin iemand invloed heeft op de uitvoering van het werk). Of en in welke mate deze balans precies uit evenwicht raakt, is niet voor iedereen gelijk, maar is afhankelijk van individuele factoren,

zoals de belastbaarheid en de competenties van de werknemer. Daarnaast zijn er buffers, die ervoor zorgen dat werknemers die werkdruk ervaren minder snel last krijgen van de gevolgen hiervan, zoals werkstress maar ook burn-out en ziekteverzuim. Een belangrijke buffer is de sociale steun die werknemers ervaren.

De werkdruk wordt door veel medewerkers als hoog ervaren. De RDOG wil de mogelijkheden van teams om de werkdruk aan te pakken versterken. In 2019 is gestart met het opleiden en inzetten van [interne CIEP-facilitators](#) binnen de RDOG. Het verminderen van werkdruk en het verhogen van werkplezier is één van de pijlers waarop de CIEP-aanpak is gebaseerd. Met de CIEP-methode wordt gestreefd naar het aanleren van zelfsturing zodat het resultaat én werkplezier verhoogd wordt in plaats van het uitvoeren van te veel ad-hoc bezigheden en het beleven van werkdruk.

Mantelzorg

Mantelzorg is onbetaalde en vaak langdurige zorg voor zieke familieleden of vrienden. De combinatie van werken en zorgtaken kan zwaar en lastig zijn. Binnen de RDOG zijn relatief veel medewerkers met mantelzorgtaken. Het is belangrijk dat zij een goede balans weten te behouden tussen werk- en zorgtaken. Zij kunnen binnen de RDOG gebruik maken van verschillende regelingen op het terrein van verlof, aanpassen van werktijden of maatwerkafspraken maken. Om het voor deze medewerkers makkelijker te maken is op Intranet een aparte [pagina](#) "Mantelzorg" gemaakt. Zij vinden daar alle regelingen binnen de RDOG op een rijtje en een overzicht van ondersteuningsmogelijkheden voor mantelzorgers buiten de RDOG.

Vertrouwenspersonen

Een vertrouwenspersoon is een speciaal hiervoor opgeleide medewerker bij wie je veilig en onder geheimhouding aan kunt kloppen als je ongewenst gedrag ervaart of ziet bij een collega of bang bent dat het die kant opgaat. Je kan de vertrouwensarts benaderen voor ongewenst gedrag tussen medewerkers

onderling. Je kunt ook bij een vertrouwenspersoon terecht als je een misstand (integriteit) signaleert.

In 2019 heeft er een personele wisseling van de vertrouwenspersonen plaatsgevonden. Er zijn 3 [vertrouwenspersonen](#) benoemd. Zij zijn afkomstig uit verschillende sectoren, maar werken als team en RDOG-breed.

Bedrijfshulpverlening

De bedrijfshulpverlening (BHV) bewaakt de veiligheid van bezoekers en medewerkers op onze vestigingen. Dat doen zij door een ontruimingsplan, veiligheidsvoorzieningen, calamiteit-instructiekaarten en de organisatie van de bedrijfshulpverlening. In 2019 is de laatste hand gelegd aan het afronden van ontruimingsplannen en BHV-organisatie van de vestigingen. Er is gestart met het houden van ontruimingsoefeningen.

De medewerker van de RDOG HM

In en uit dienst in 2019

In 2019 zijn 139 medewerkers in dienst getreden en hebben 83 medewerkers de RDOG HM verlaten. Beide aantallen zijn exclusief stagiaires en ingehuurd medewerkers. Totaal zijn er op 31-12-2019 1108 medewerkers in dienst.

Tijdelijke uitbreiding dienstverband

Een voltijds dienstverband is volgens de cao SGO 36 uur. In sommige gevallen wordt het dienstverband van één of meer medewerkers tijdelijk uitgebreid. In 2019 is van 6 personen het dienstverband tijdelijk uitgebreid naar meer dan 36 uur.

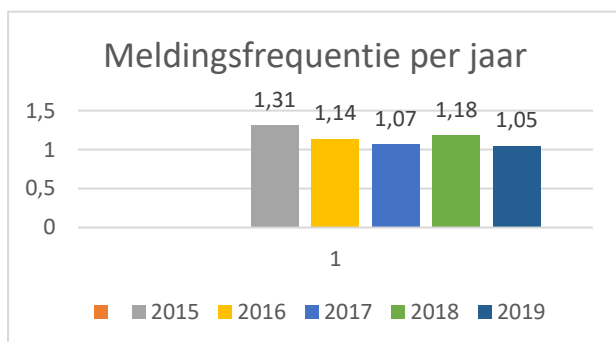
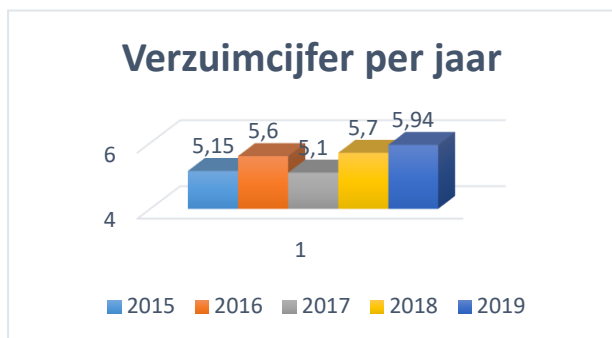
Ziekteverzuim in 2019

Hoe wordt het verzuimcijfer berekend?

De ziekteverzuimcijfers worden berekend op basis van de VNG-methode (Vereniging van Nederlandse Gemeenten). In de VNG-methode wordt gerekend met het aantal kalenderdagen op jaarbasis en niet zoals bij andere rekenmethoden, met werkdagen. Het

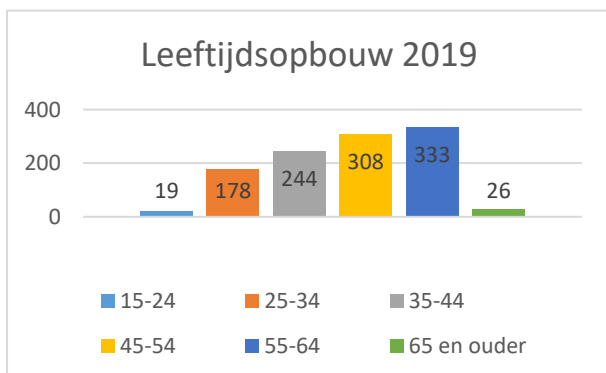
zwangerschaps- en bevallingsverlof en deeltijd werken wordt hier niet in meegenomen.

In onderstaande grafiek is te zien dat het verzuimcijfer weer aan het stijgen is ten opzichte van de afgelopen jaren.



Leeftijdverdeling algemeen en gemiddelde leeftijd

Hieronder een overzicht van de leeftijdsopbouw van de RDOG Hollands Midden over 2019. De gemiddelde leeftijd is, 2019 was 47,07. Dat is lager dan in 2018 (47,95)



Uit bovenstaande grafiek blijkt dat 359 medewerkers 55 jaar of ouder waren. In 2018 waren dat er 340 en in 2017 320.

Verdeling man/vrouw en parttime/fulltime

Op 31-12-2019 waren er 1108 medewerkers in dienst bij de RDOG HM, daarvan was 829 vrouw en 279 man. Bijna 75% van de werknemers is vrouw. Daarbij werkt 73,6% (816 medewerkers) parttime en de rest 26,3% (292 medewerkers) fulltime.

Jubilea

Een aantal medewerkers is al geruime tijd werkzaam bij de RDOG HM, of bij de rechtsvoorgangers. Voor de bepaling van het moment van de ambtsjubilea tellen perioden gewerkt bij een organisatie aangesloten bij het ABP mee, als ook de jaren gewerkt bij een rechtsvoorganger van de RDOG HM tellen mee.

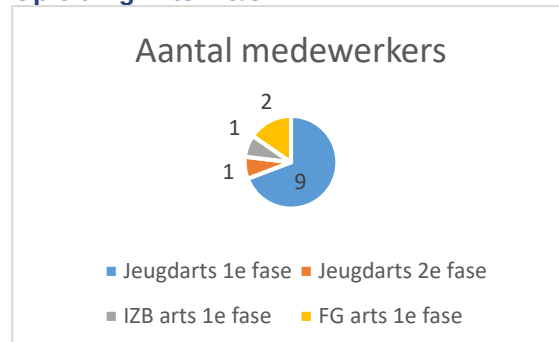
In 2019 waren 32 personen 12,5 jaar in overheidssdienst, 11 medewerkers werkten 25 jaar in overheidssdienst en 3 personen waren 40 jaar in overheidssdienst en zijn in het zonnetje gezet.

Vacatures

Gedurende het jaar 2019 zijn er 100 vacatures uitgezet, dit zijn er weer meer dan in 2018 (90). Voor de sector PZJ zijn in 2019 de meeste vacatures uitgezet, zoals die van Jeugdverpleegkundige. Vacatures van zorgpersoneel zijn ook in 2019 moeilijk te vervullen.

Leren en ontwikkelen binnen de RDOG HM

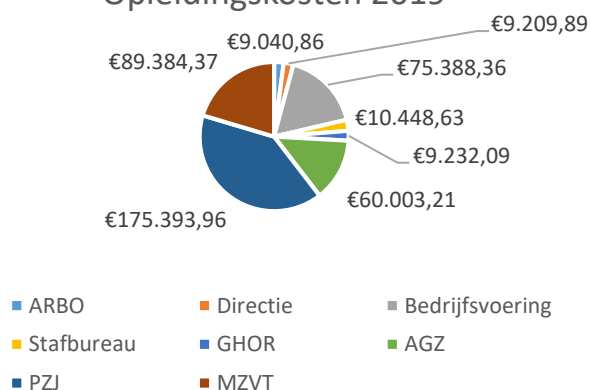
Opleiding Arts M&G



Scholingen medewerkers

In totaal is er in 2019 € 438.101,37 euro uitgegeven aan geregistreerde kosten voor interne en externe scholingen. Het uiteindelijke bedrag wat aan opleidingen is besteed is veel hoger doordat sommige kosten elders staan b.v. bij lidmaatschappen. Ook worden veel interne scholingen door medewerkers verzorgd maar deze uren van de medewerkers zijn hier niet in begroot maar vallen bijvoorbeeld onder salariskosten. In het schema is te zien hoeveel iedere sector heeft uitgegeven.

Opleidingskosten 2019



Stagiaires

In 2019 hebben bij de GGD HM 30 co-assistenten, 12 HBO-V studenten en nog 11 andere MBO/HBO/WO studenten stage gelopen. Daarnaast zijn er ook nog verschillende snuffelstagiaires geweest waaronder huisartsen in opleiding, verloskunde studenten, kinder- & obstetrie verpleegkundigen en maatschappelijke stages

GoodHabitz

Sinds 1 januari 2019 heeft iedere medewerker toegang tot de e-learnings van GoodHabitz. In 2019 hadden 663 medewerkers hun account geactiveerd en zijn er 288 unieke cursisten die 611 e-learnings hebben gevolgd.



De top 10 van de meest gevolgde e-learnings zijn:

1. Outlook 2016
2. Excel 2010
3. Excel 2016
4. Word 2016
5. PowerPoint 2010
6. Gewoon goed Nederlands
7. Word 2013
8. Mindfulness
9. Dingen doen waar je blij van wordt
10. NLP een introductie

Ingrid van den Berg – GoodHabitz trainingen - 'Het is echt de moeite waard'



Communicatieadviseur Ingrid van den Berg van de GHOR is een groot liefhebber van de GoodHabitz trainingen die worden aangeboden aan alle medewerkers van de RDOG. "Deze manier van kennis opdoen vind ik heel prettig. GoodHabitz is opgebouwd uit modules die je kunt oppakken op de tijd dat het jou uitkomt. Bijvoorbeeld op een regenachtige zondagmiddag. Er is een online magazine met theorie, een filmpje met een samenvatting en vaak een expert aan het woord. Je kiest zelf de module die jou aanspreekt." Bovendien is er voor ieder wat wils. Ingrid: "Er zit sowieso iets bij dat je zal interesseren, dat weet ik zeker. Daarnaast is het goed voor je persoonlijke ontwikkeling en dat is prettig voor jezelf en voor de werkgever. Het kost wat tijd, dat is voor sommige mensen lastig in te passen, maar het is echt de moeite waard om af en toe een uurtje voor vrij te maken!"