HRM Jaarrapportage 2023

Inleiding

Dit rapport geeft een overzicht van de belangrijkste HRM-statistieken en -ontwikkelingen in het afgelopen jaar met referentiegegevens over 2022 en een aantal voornemens voor 2024. Het doel is om inzicht te verschaffen in de ontwikkeling van GlobalRize op het gebied van personeel en organisatie. Om dit inzicht te verschaffen zijn het aantal FTE's over de afgelopen jaren in kaart gebracht, de instroom en uitstroom van personeel, het ziekteverzuim en de verbeteringen in de arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden. De afdeling bedrijfsvoering is onder andere verantwoordelijk voor het HRM beleid en de uitvoering daarvan. Het afdelingshoofd is HRM verantwoordelijke en wordt bijgestaan door een vrijwilligerscoördinator.

1. Groei van de organisatie

GlobalRize is een groeiende organisatie. Het aantal betaalde medewerkers is de afgelopen jaren gestaag gegroeid. Een groot knelpunt voor dit groeiende aantal medewerkers was de beperktheid van de kantoorruimte. Door het betrekken van ons nieuwe kantoor is dit knelpunt opgelost.

Datum	Aantal FTE
1-1-2022	13
1-1-2023	14,775
31-12-2023	15,225

De 15,225 FTE bestaat uit 22 betaalde medewerkers in de volgende functies; Directie, Afdelingshoofden, Administrateur, Controller, Vrijwilligerscoördinator, Software Developer, Online Marketeer, Medewerker Social Media, Relatiebeheerder, Grafisch vormgever, Medewerker Communicatie en Fondsenwerving, Coach Taalteams en Taalteamleider.

2. Instroom, Aantal Nieuwe Betaalde Medewerkers

Het aantal betaalde nieuwe medewerkers dat in 2023 is ingestroomd, bedroeg 3 personen. In 2022 waren dit 7 nieuwe betaalde medewerkers.

3. Uitstroom, aantal uitgetreden betaalde medewerkers

Het aantal betaalde medewerkers die GlobalRize hebben verlaten in 2023, bedroeg 2 personen. In 2022 waren dit er 4.

4. Arbo, ziekteverzuim en -preventie

GlobalRize werkt samen met Arbodienst Perspectief. In samenwerking met Perspectief worden er maatregelen genomen om verzuim te voorkomen. Hiervoor staat de eerste RI&E, risico inventarisatie en evaluatie, in onze nieuwe locatie gepland. Ook worden de verzuimgegevens in het arboportaal Camas opgeslagen. Het ziekteverzuimpercentage in 2023 bedroeg 4,28%. Wat een lichte daling is ten opzichte van het voorgaande jaar (2022 - 6,11%). Deze verbetering is het resultaat van de uitstroom van 2 medewerkers met langdurig verzuim.

5. Gesprekscyclus / Jaargesprekken

Met alle betaalde medewerkers zijn in 2023 jaargesprekken gevoerd en is het verslag opgenomen in het personeelsdossier.

6. Opvolging medewerkerstevredenheidsonderzoek 2022

In het medewerkerstevredenheidsonderzoek uit 2022 is benoemd dat medewerkers de communicatie tussen de verschillende teams als onvoldoende ervaren. In 2023 is hiervoor een plan opgesteld en is er een start gemaakt met kwartaalbijeenkomsten voor de medewerkers. Deze kwartaalbijeenkomsten geven de directie de mogelijkheid om de medewerkers goed te informeren over de missie, visie en strategie. Daarnaast is het de plaats om de communicatie tussen de teams te versterken. Twee kwartaalbijeenkomsten zijn ingesteld als personeelsvergadering waarin de medezeggenschap geborgd is. De andere twee bijeenkomsten hebben als speerpunt om de teams de gelegenheid te geven om hun werk aan de collega's te presenteren en de communicatie en samenwerking te verbeteren.

In 2023 is uitgezocht wat de kosten zouden worden van het invoeren van een pensioenregeling per 1 januari 2024. Tijdens de begrotingsbesprekingen is het niet gelukt om hiervoor ook de benodigde financiën vrij te maken.

De wens om een laptop vergoeding te ontvangen als secundaire arbeidsvoorwaarde is in 2023 uitgewerkt en per 1 januari 2024 gerealiseerd.

7. Uitkomst medewerkerstevredenheidsonderzoek 2023

In juni 2023 is het tweede medewerkerstevredenheidsonderzoek gehouden. Het grootste aandachtspunt waar maatregelen op genomen gaan worden is: werkdruk en stress.

De werkdruk en stress gaat in 2024 verder onderzocht worden. De directie heeft HR de opdracht gegeven om dit met alle medewerkers individueel op te nemen om specifiek inzicht te krijgen in wat maakt dat medewerkers ‘te veel’ werkdruk en stress ervaren zodat er ook gericht maatregelen genomen kunnen worden.

8. Personeelshandboek, arbeidsvoorwaarden en regelingen

De arbeidsvoorwaarden en regelingen zijn in 2023 beschreven en vastgelegd in een Personeelshandboek. Vanaf 1 januari 2024 zijn deze regelingen formeel gekoppeld aan de arbeidsovereenkomsten van de medewerkers. Onderdeel van de arbeidsvoorwaarden is het beloningsbeleid. GlobalRize geeft haar betaalde medewerkers een vast maandelijks salaris voor de reguliere taken en verantwoordelijkheden. Daarnaast worden reiskosten vergoed en krijgen de medewerkers verlof toegekend. Verder is er ruimte om in een combinatie te werken van op kantoor en thuis en met flexibele werktijden.

9. Vrijwilligersbeleid

Naast betaalde medewerkers heeft GlobalRize vele vrijwilligers die dagelijks, wekelijks of maandelijks werk verzetten. Een deel van hen werkt op kantoor in ondersteunende rollen en de grootste groep werkt voor de taalteams, als chatter, mentor, facebook liker en als designer. In 2024 wordt het vrijwilligersbeleid voor hen verder uitgewerkt, beschreven en vastgesteld.