



Sociaal jaarverslag 2025

Samen op weg naar een toekomstgericht Ctgb.

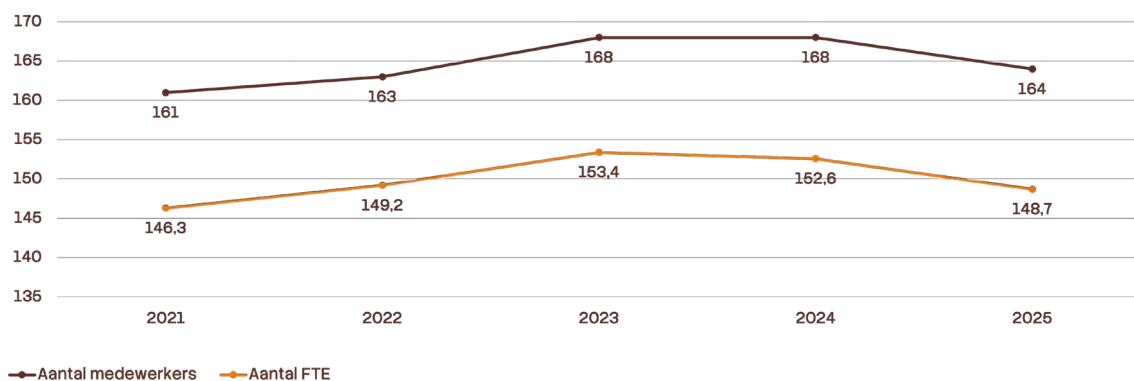
Algemeen

De Cao Rijk is van toepassing en heeft een looptijd van 1 juli 2024 tot en met 31 december 2025.

Formatie

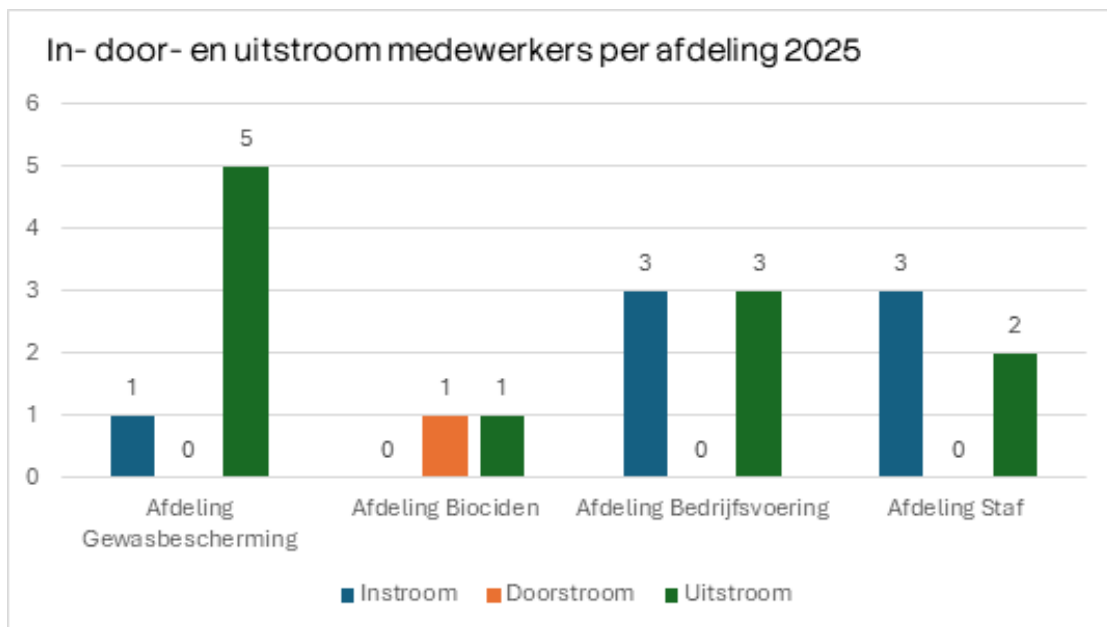
De Cao Rijk is van toepassing en heeft een looptijd van 1 juli 2024 tot en met 31 december 2025.

Personeelsformatie realisatie 2021 t/m 2025



Instroom, doorstroom en uitstroom nieuwe medewerkers

Er zijn in totaal 7 nieuwe medewerkers ingestroomd en er is van 11 collega's afscheid genomen. Daarnaast er 1 medewerker intern doorgestroomd naar een andere functie.

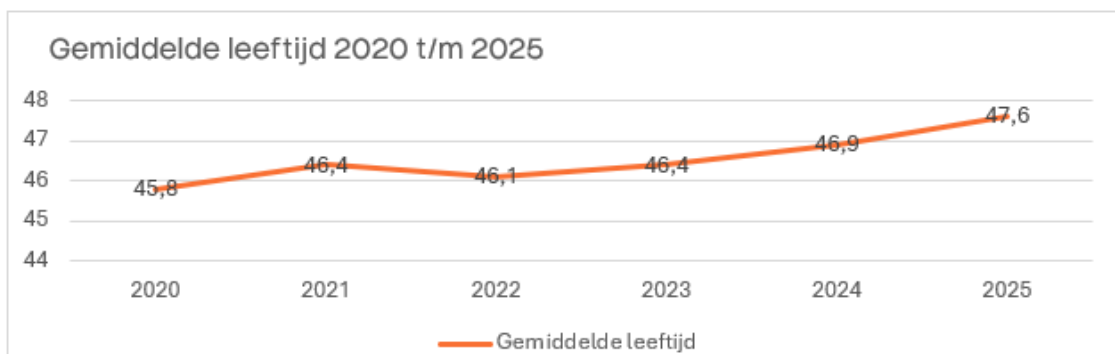
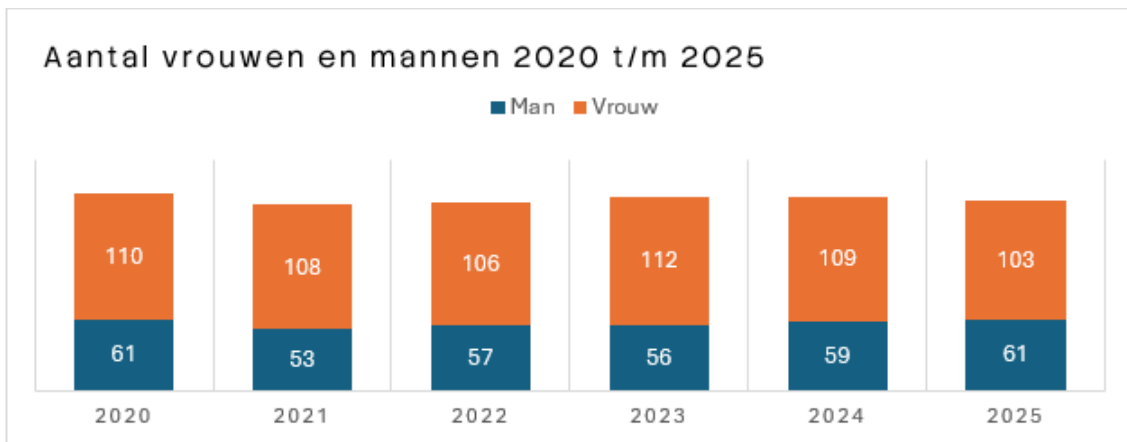


Er zijn in totaal 7 nieuwe medewerkers ingestroomd en er is van 11 collega's afscheid genomen. Daarnaast er 1 medewerker intern doorgestroomd naar een andere functie.

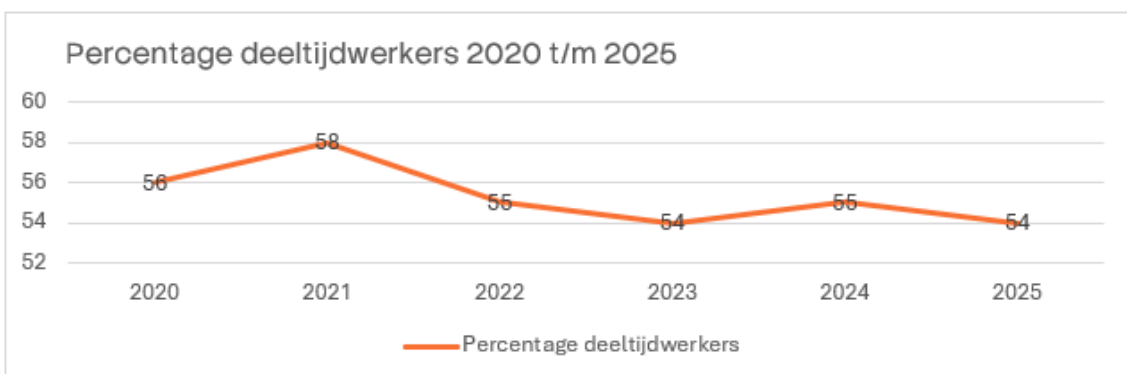
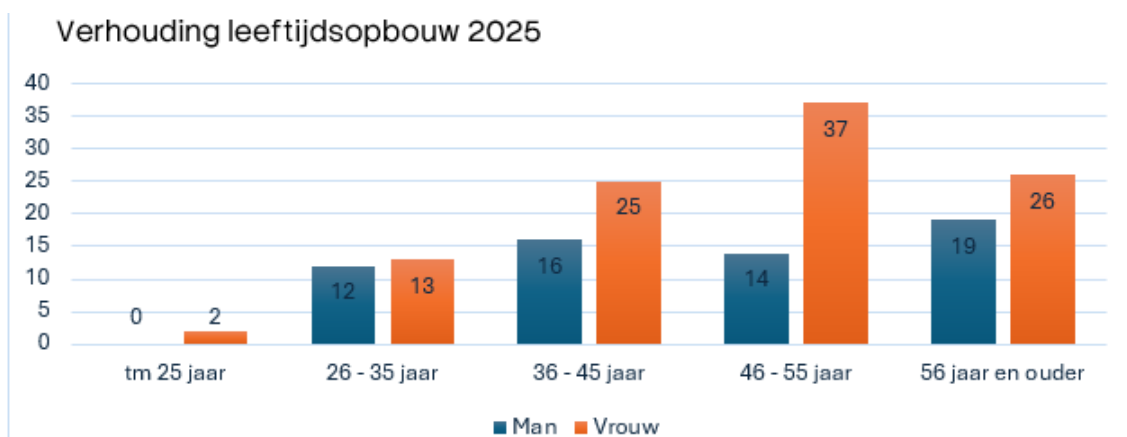
Van de 164 medewerkers (148,7 Fte), hadden 154 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (139,9 Fte). De resterende 10 medewerkers (8,8 Fte) hadden een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of waren werkzaam op uitzend- of detachingsbasis.

Karakterisering samenstelling personeel

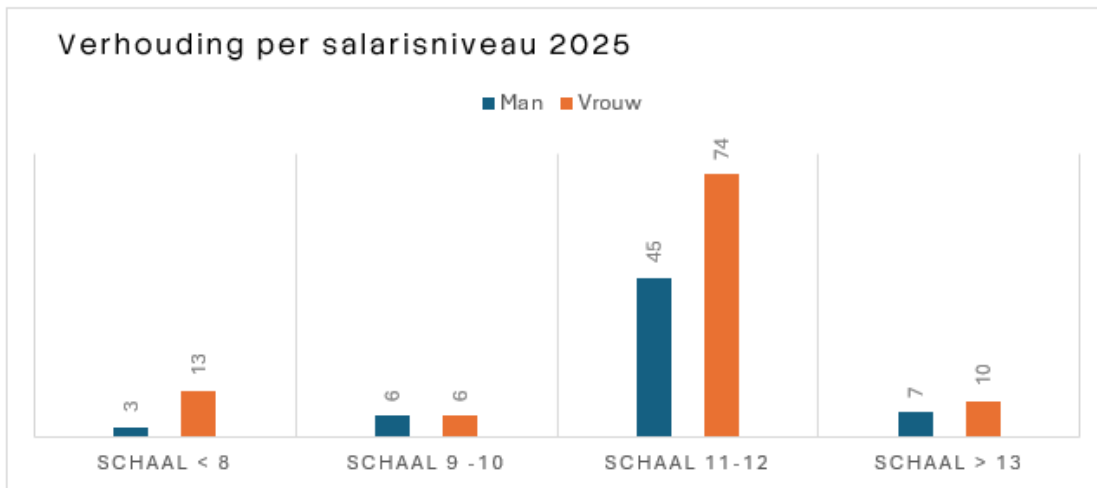
De personeelsformatie bestond eind 2025 uit 103 vrouwen en 61 mannen.
De gemiddelde leeftijd in 2025 komt uit op 47,6 jaar.



De gemiddelde leeftijd in 2025 komt uit op 47,6 jaar.



Het percentage deeltijdwerkers blijft stabiel.



Ouderschapsverlof

In 2025 maakten 19 medewerkers (11,5%) gebruik van (gedeeltelijk) betaald ouderschapsverlof: 10 vrouwen en 9 mannen. In 2024 waren dit 11 vrouwen en 9 mannen.

Ontwikkelen, leren en verbeteren

Het voeren van gesprekken is onderdeel van de Ctgb-gesprekkencyclus en is vastgelegd in het personeelsbeleid. De jaarlijkse cyclus bestaat uit twee verplichte personeelsgesprekken: een plangesprek aan het begin en een reflectie-/functioneringsgesprek met samenvattende conclusie aan het eind van het jaar. In het plangesprek worden afspraken gemaakt over de te behalen resultaten die zijn gekoppeld aan de organisatiedoelstellingen. In het reflectie-/functioneringsgesprek evalueren de medewerker en de leidinggevende de in het plangesprek gemaakte afspraken en geeft de leidinggevende een samenvattende conclusie.

Om als organisatie te blijven leren en ontwikkelen en ons personeelsbeleid aan te laten sluiten bij onze doelen, behoeften en verwachtingen, worden er met nieuwe medewerkers verwondergesprekken gevoerd en met vertrekkende medewerkers exitgesprekken. Nieuwe medewerkers hebben een frisse blik en kijken soms anders tegen zaken aan. Met vertrekkende medewerkers gaan we in gesprek over wat goed en minder goed gaat binnen de Ctgb-organisatie. Aan leidinggevendenden is gevraagd wat de belangrijkste punten waren uit deze gesprekken en wat zij hiermee hebben gedaan. Dit heeft niet echt een rode draad opgeleverd, de beelden en suggesties die het afgelopen jaar zijn opgehaald zijn divers en verschillen per team en afdeling en varieerden van hoge en soms lage werkdruk, interne flexibiliteit, ICT problemen tot persoonlijke vraagstukken.

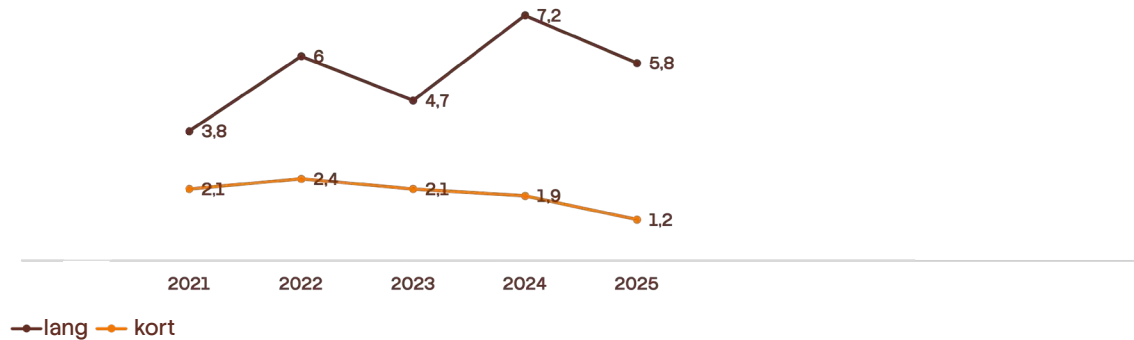
Bewust belonen 2025

Het is aan de leidinggevendenden om persoonlijk de feedback en waardering gedurende het jaar naar hun teams en medewerkers uit te spreken en te besluiten een individuele medewerker of een team te belonen voor een bijzondere prestatie. In 2025 hebben 16 medewerkers een extra beloning in de vorm van een kadobon, gratificatie of toelage ontvangen.

Ziekteverzuim in 2025

In 2025 komt het gemiddelde ziekteverzuimpercentage uit op 7 % (lang verzuim 5,8% en kort verzuim 1,2%) en daalt ten opzichte van 2024. Het hoge langdurig verzuim vanwege bijzondere cases maakt dat het ziekteverzuim wat hoger ligt dan de landelijke benchmark van 6,5%.

Ziekteverzuimpercentage 2020-2025



Arbo, preventie en RI&E

In 2025 is opvolging gegeven aan de aanbevelingen door het team HR om het ziekteverzuim binnen het Ctgb te verlagen. Het team HR adviseert leidinggevenden actief hoe om ten gaan met verzuimmeldingen en de opvolgingen hiervan. Ieder kwartaal heeft een Sociaal Medisch Team (SMT)-overleg plaatsgevonden. In het SMT krijgt de leidinggevende de gelegenheid om casuïstiek te bespreken met de bedrijfsarts, de re-integratie/preventie adviseur van ArboNed, de praktijkondersteuner van de bedrijfsarts (POB) en de senior HR medewerker met als doel een goede ziekteverzuimbegeleiding tot stand te brengen. Naast langdurig verzuim wordt hier ook het frequent verzuim besproken. Het team HR benut het SMT ook om samen met de arbodienst de ziekteverzuimtrends op organisatieniveau te bespreken. Daarnaast is er meer aandacht geweest voor de inzet van preventieve interventies. Leidinggevenden weten deze weg met behulp van HR steeds beter te vinden. Tot slot is er in het Arbo-overleg in 2025 verder uitvoering gegeven aan de, in 2022 vastgestelde, RI&E.B

BHV

In 2025 bleef de inzet van de BHV beperkt tot enkele kleine incidenten zonder verdere gevolgen. Het BHV-team, bestaande uit tien leden bij aanvang van het jaar, verzorgde samen de reguliere BHV-activiteiten zoals vastgelegd in het jaarplan en vulde in onderling overleg de dagelijkse bezetting in. Daarnaast nam het BHV-team, samen met alle medewerkers, deel aan een pandbrede ontruimingsoefening die door de verhuurder werd georganiseerd. Het team werkte mee aan het opzetten van een BHV-training voor de verhuurder en alle huurders van de panden aan de Bennekomseweg 41 en 43. Mede hierdoor is er intensiever overleg met de verhuurder en andere huurders en is het BHV-team gedurende het jaar uitgebreid naar dertien leden.

Ondernemingsraad

De ondernemingsraad (OR) heeft in 2025 een actieve bijdrage geleverd aan het waarborgen van medezeggenschap binnen het Ctgb. De OR fungeerde als gesprekspartner voor het bestuur en adviseerde over diverse strategische en organisatorische vraagstukken.

Belangrijkste thema's en activiteiten

- **Organisatieontwikkeling:** In aansluiting op de evaluatie van de reorganisatie is het cultuur- en leiderschapstraject met SeederDeBoer gestart. Dit traject richt zich op leiderschapsontwikkeling, samenwerking en gedragsverandering. Alle medewerkers namen deel aan sessies over samenwerking. De OR is nauw betrokken en neemt deel in de klankbordgroep.
- **Financiële situatie:** Na het verlies in 2024 zijn maatregelen getroffen om de financiële positie te verbeteren, waaronder strikter tijdschrijven en verbeterde planning. In 2025 is de situatie gestabiliseerd en wordt gewerkt met tweemaandelijks rapportages en een live dashboard.
- **Instemmingsverzoeken:** De OR verleende instemming voor onder andere de aanstelling van een preventiemedewerker en de nieuwe richtlijn studiefaciliteiten, die per 1 januari 2026 in werking treedt.
- **Adviesverzoeken:** De OR heeft advies gegeven over de herstructurering van de afdeling biociden.
- **Informatievoorziening:** De OR volgde actief het traject rond de herinrichting van de teams FB, D&I en Receptie en gaf feedback op de conceptvisie. Daarnaast is er ook een advies gegeven over de inrichting van het IV team.
- **Cybersecurity:** De OR besprak de mogelijke invoering van Endpoint Detection & Response (EDR) en blijft aangehaakt bij de pilot en pleit voor duidelijke informatie over privacyaspecten.
- **Duurzaamheid:** De OR vroeg om voortgangsrapportages over de Roadmap Duurzame Bedrijfsvoering. Verdere implementatie volgt in 2026.

Overige aandachtspunten

De OR nam deel aan kennisuitwisseling met andere ondernemingsraden en onderhoudt structureel overleg met het bestuur (6 x per jaar). Naast de bovengenoemde punten is aandacht besteed aan de onderwerpen strategische personeelsplanning, ziekteverzuim en ergonomische voorzieningen.