



DE RIJKE

accelerating value

SOCIAAL JAARVERSLAG 2015 | DE RIJKE GROUP

INTRODUCTIE

Voor u ligt ons Sociaal Jaarverslag 2015, waarin we zoals gebruikelijk terugblikken op het afgelopen jaar.

Het jaar 2015 was voor De Rijke een jaar met diverse mooie hoogtepunten, zoals een nieuwe huisstijl en website en de lancering van De Rijke TODAY. Ook de ontwikkeling van een aantal nieuwe HR-beleidsstukken en het organiseren van opleidingen voor onze medewerkers zien wij als bijzonder positief, met drie Chauffeursdagen als uitschieters!

Helaas kende 2015 ook een aantal minder leuke gebeurtenissen, waarbij het overlijden van mijn opa en onze oprichter dhr. C. de Rijke sr. vanzelfsprekend een dieptepunt was voor zowel onze familie De Rijke als ons bedrijf. Maar ook de reorganisatie binnen onze Warehouse- en Drummingafdeling, die behoorlijk wat banen heeft gekost, was een gebeurtenis die we liever hadden voorkomen. Gelukkig hebben we met iedereen een goede regeling kunnen treffen en zijn er zelfs nog vijf collega's intern herplaatst op andere afdelingen. Een dergelijke reorganisatie heeft natuurlijk direct impact op de medewerkers die het

betreft, inclusief hun gezinnen, maar ook op de medewerkers die hun baan behouden. De afgelopen maanden heeft dan ook veel van de betreffende medewerkers van de locatie Botlek gevraagd. Hun betrokkenheid en inzet in deze moeilijke en onzekere situatie wordt zeer gewaardeerd. We vertrouwen erop dat we er gezamenlijk in slagen om de locatie Botlek klaar te maken voor de nieuwe situatie in 2016!



Kees de Rijke
CEO De Rijke Group

OVER DE RIJKE GROUP: "ACCELERATING VALUE"

De Rijke Group is in 1945 opgericht en is nog steeds een zelfstandig familiebedrijf. Daar zijn we trots op! Vanuit ons hoofdkantoor in Spijkenisse zijn we uitgegroeid van een vervoerder tot een complete logistieke dienstverlener met een uitgebreid netwerk van vervoersstromen en vestigingen door heel Europa. De meeste klanten van De Rijke zijn bedrijven in de (petro-)chemische sector. In onze bedrijfsvoering gaat daarom veel aandacht uit naar kwaliteit, gezondheid, veiligheid en milieu. Sinds onze oprichting maakt het logistieke proces een onophoudelijke evolutie door. Om hierop te kunnen blijven anticiperen, hanteert De Rijke een filosofie die ons en onze opdrachtgevers de markt helpt voor te blijven.

Door ons altijd te concentreren op hoe wij waarde binnen de supply chain kunnen toevoegen, zijn wij op de hoogte van alle processen die hier plaatsvinden. Dit geeft ons de mogelijkheid om onze dienstverlening zo te organiseren dat die waardevermeerdering ook door onze diensten wordt gerealiseerd. Dit noemen wij 'accelerating value', waarbij we streven naar een hefboomwerking die grotendeels door totaaloplossingen wordt geboden. Deze totaaloplossingen krijgen vorm door op ieder vlak toegevoegde waarde te bieden, innovatieve logistieke oplossingen, kennisdeling binnen en buiten ons bedrijf en een voortdurende interesse in de bedrijfsvoering van onze klanten.

NIEUWE HUISSTIJL

De Rijke heeft in 2015 gekeken naar waar wij als organisatie voor staan en wat wij willen uitstralen, zowel intern als extern. Hierbij hebben wij vastgesteld dat we zeker op de goede weg zijn, maar ook dat we moeten blijven werken aan vernieuwing en verbetering om nog beter te kunnen inspelen op ontwikkelingen in de nabije toekomst. Dit heeft geresulteerd in een fris nieuw logo! Het nieuwe logo is van toepassing op alle kantoren binnen Europa, waarmee er eenheid in uitstraling zal komen en daarmee een betere herkenbaarheid en identiteit. Om herkenbaar te blijven hebben we ervoor gekozen om onze bestaande "De Rijke"-kleuren te handhaven, maar dan in een modernere jasje.

NIEUWE TELEFOONCENTRALE

Om meer uniformiteit, efficiency en een betere bereikbaarheid te creëren, heeft De Rijke in 2015 de keus gemaakt voor één telefoonnummer voor alle vestigingen in Nederland. Voordeel hiervan is dat klanten, leveranciers en partners De Rijke via één loket kunnen bereiken.

DE RIJKE TODAY: INTRANET EN ESS/MSS

Om verdere professionalisering en efficiency binnen het HR & Payrollstelsel AFAS Profit te realiseren, heeft in 2015 de uitrol van Employee Self Service (ESS) en Management Self Service (MSS) plaatsgevonden. Deze functionaliteiten zijn gekoppeld aan een nieuw intranet - genaamd De Rijke TODAY - wat geheel draait op het systeem van AFAS Profit. Niet alleen kan men hier alle nieuwsberichten lezen of wie er vandaag jarig is; binnen Mijn De Rijke kunnen alle medewerkers vrijwel al hun HR-zaken zelf regelen, zoals verlof, declaraties, het doorgeven van wijzigingen en het downloaden van loonstroken. Voor managers zijn extra functionaliteiten ingericht om alles met betrekking tot hun team te regelen, waarmee veel papieren processen verleden tijd zijn. Ook hebben zij direct inzicht in verlof- en verzuimgegevens van hun teams door middel van standaarddashboards.

KEWILL: OPTIMALISATIE EN VERDERE UITROL

Nadat Kewill op 1 januari 2015 is live gegaan binnen het bedrijfs onderdeel De Rijke Logistics B.V., stond 2015 in het teken van verdere optimalisering van het systeem. Daarnaast zijn de voorbereidingen getroffen voor uitrol van Kewill binnen de business unit Transport, waarvan het bedrijfs onderdeel De Rijke Continental B.V. als eerste live gaat. In 2016 staan de overige transportonderdelen op het programma, evenals de business unit Warehousing & Value Added Logistics, zodat de gehele business eind 2016 met hetzelfde logistieke pakket werkt.

PROTIME TIJDSREGISTRATIE: OOK IN SLUISKIL

Eind 2015 is tijdsregistratiesysteem Protime ook voor de locatie Sluiskil van Veembedrijf De Rijke B.V. beschikbaar gesteld, nadat de locaties Botlek en Spijkenisse medio 2014 al live waren gegaan. Ook resteerde nog een kleine groep administratief medewerkers in Spijkenisse, die nu ook hun tijdsregistratie via Protime regelen.

ONDERNEMINGSRAAD (OR)

In 2015 heeft een wijziging plaatsgevonden in de bezetting van de OR. Nadat een OR-lid zich om privé-omstandigheden heeft teruggetrokken, is de kandidaat die de OR-verkiezing in 2014 nipt had verloren alsnog tot OR-lid benoemd.

In 2015 hebben verschillende onderwerpen de revue binnen de OR gepasseerd, zoals de adviesaanvraag voor het project Drumware. Daarnaast is de OR betrokken geweest bij het opstellen van het protocol ongewenst gedrag, de herziene Algemene Arbeidsvoorwaarden voor Indirect Personeel en de aanpassing van de beoordelingscores binnen de bestaande methodiek.

Verder heeft de OR in 2015 twee cursussen gevolgd; in het voorjaar stond de cursus in het teken van het installeren van de nieuwe OR-leden, waarbij de focus lag op teambuilding, rolverdeling en wetgeving. In het najaar was de cursus gericht op de adviesaanvraag van het project Drumware.

Miranda is 40 jaar en is in 2001 door een overname bij De Rijke in dienst gekomen. Na diverse verschillende functies te hebben bekleed, is Miranda sinds 2011 Sales Representative binnen de Business Unit Transport. Naast deze functie is zij ook lid van de OR.



“In 2010 ben ik in de OR gekomen. Het toenmalige Dagelijks Bestuur had mij al meerdere malen benaderd. Ik heb me verdiept in de materie en na wat gesprekken met de toen zittende OR-leden heb ik besloten om plaats te nemen in de OR van De Rijke. Ik vervul in de OR de functie van Secretaris. Hierbij kan je denken aan alle administratieve taken binnen de OR, zoals de agenda voor de vergadering opstellen, zorgen voor goede trainingen en opleidingen van de OR.

In 2015 heeft de OR zich onder andere bezig gehouden met een zeer belangrijke adviesaanvraag, namelijk met betrekking tot het project Drumware. De OR heeft ervoor gezorgd dat met De Rijke goede afspraken zijn gemaakt en medewerkers met een goede regeling uit dienst zijn getreden. Voorbeelden hiervan zijn begeleiding bij werk naar werk, een jaar lang korting op de collectieve verzekering van CZ en eenmalige uitkeringen bovenop de transitievergoeding, waarbij het bedrag afhankelijk was van het aantal dienstjaren. Wij zijn er als OR trots op dat wij dit in samenwerking met De Rijke hebben kunnen bereiken.

In de zes jaar dat ik nu in de OR zit heb ik ontzettend veel geleerd, zowel in vergader- en onderhandelings technieken als zakelijke inzichten. Zo begrijp ik beter waarom bepaalde keuzes gemaakt worden om ervoor te

zorgen dat we kunnen blijven investeren in het bedrijf én de medewerkers.”

PROJECT DRUMWARE

Een omvangrijk en ingrijpend traject in 2015 was het project “Drumware”. In het eerste kwartaal heeft De Rijke aan haar medewerkers aangekondigd dat in samenwerking met extern organisatieadviesbureau Gwynt de toekomstige situatie van de locatie Botlek binnen Veembedrijf De Rijke B.V. zou worden geanalyseerd. Aanleiding hiervoor was het vertrek van twee klanten op 1 juni 2015 en per begin 2016. Hierbij zijn ook de commerciële plannen met betrekking tot (nog te vinden) nieuwe volumes en klanten geanalyseerd. De nieuwe volumes zullen zeer waarschijnlijk lager zijn, wat een grote impact heeft op de locatie Botlek. Bovendien is het de verwachting dat nieuwe volumes een andere mix in samenstelling en verpakkingsvorm gaan krijgen, wat aanpassingen vereist aan de technische en fysieke lay-out en bijbehorende interne logistiek en planning. Omdat De Rijke hierin kansen en daarmee toekomstperspectief ziet, is geïnvesteerd in een nieuwe vullijn en in aanpassingen in enkele loodsen. Tevens is het nodig dat we efficiënter gaan werken en ons serviceniveau richting bestaande en nieuwe klanten verbeteren, om ook in de toekomst een goede marktpositie ten opzichte van onze concurrentie te behouden.

In dit verband is het verbeterprogramma “Drumware” in het leven geroepen, wat zich heeft gericht op de hele locatie Botlek: Drumming én Warehouse, inclusief de ondersteunende afdelingen Customer Services en Planning, alsmede de afdeling Facturatie in Spijkenisse. Het programma is onderverdeeld in verschillende onderdelen die zich hebben gericht op de operatie, ondersteunende processen, organisatie, investeringen en fysieke verbouwingen. Verbeterinitiatieven die zijn opgepakt met als doel om processen efficiënter te laten verlopen zijn bv. het organiseren van bijeenkomsten om knelpunten te bespreken, het verhogen van de effectiviteit van de afvullijnen, de aanschaf van een nieuwe vullijn, het aanvragen van vergunningen en introductietrainingen met betrekking tot klantgerichtheid en commerciële vaardigheden en omzetting van het tweeploegensysteem naar één ploeg.

De grootste verandering waarmee iedereen op de locatie Botlek te maken heeft gekregen is de reorganisatie; als gevolg van minder volumes is De Rijke niet in staat om vanaf 2016 binnen het warehouse dezelfde werkgelegenheid te bieden. Nadat in eerste instantie afscheid is genomen van een grote groep flexkrachten, hebben vervolgens gesprekken plaatsgevonden met medewerkers die boventalig bleken. Een deel van deze medewerkers hebben wij intern kunnen herplaatsen, al dan niet binnen een ander bedrijfs onderdeel van De Rijke, maar helaas hebben wij van een groep mensen het dienstverband moeten beëindigen. In alle gevallen is het gelukt om met wederzijds goedvinden overeenstemming te bereiken, waarbij veel aandacht is geweest voor begeleiding naar ander werk, door middel van de inzet van een outplacementbureau.

Vanaf 1 januari 2016 wordt de organisatiestructuur binnen de locatie Botlek fasegewijs aangepast. Het doel is om meer samenwerking tussen afdelingen en communicatie over de interne manier van werken alsmede over de afspraken die met (nieuwe) klanten zijn gemaakt te bewerkstelligen. Naast een plenaire bijeenkomst zullen individuele gesprekken plaatsvinden, waarin verwachtingen en persoonlijke doelstellingen worden besproken.

Berry is 27 jaar, werkt sinds 2011 bij De Rijke en is Manager Supply Chain Management binnen de afdeling Warehouse en Drumming. In het afgelopen jaar was Berry nauw betrokken bij het project Drumware.

“Na een driejarige MBO-opleiding Internationale Groothandel ben ik direct doorgegaan voor mijn Bachelorstudie “Logistiek en Economie” aan de Hogeschool Rotterdam. In mijn laatste jaar (2010) ben ik voor het eerst in contact gekomen met Veembedrijf De Rijke B.V., aangezien ik op de locatie Botlek mijn afstudeeropdracht mocht uitvoeren. Tijdens het afstuderen kwam ik tot de conclusie om door te gaan voor mijn Mastertitel, waardoor ik Supply Chain Management ben gaan studeren aan de Vrije Universiteit van Amsterdam. Tijdens deze studie ben ik als administratief medewerker werkzaam gebleven bij Veembedrijf De Rijke B.V. (locatie Botlek). In deze drie moeilijke studiejaren, hebben de mensen binnen De Rijke mij de ruimte en flexibiliteit gegeven om deze studie te behalen, wat uiteindelijk in 2014 is gelukt. Na mijn studie ben ik binnen Veembedrijf De Rijke B.V. (locatie Botlek) begonnen als Engineer Warehousing, waarbij ik een project heb gekregen om het planningsproces te optimaliseren. Na een jaar kreeg ik de kans om op ad interimbasis de functie van Planning & Production Manager uit te oefenen, waarbij ik werd klaargestoomd voor mijn huidige functie als Supply Chain Manager. Tijdens deze leerzame en drukke, maar succesvolle periode, hebben wij in samenwerking met Gwynt het project DrumWare opgestart. Dit project had als uitgangspunt, om Veembedrijf De Rijke B.V. (locatie Botlek) klaar te maken voor 2016. Tijdens dit project hebben wij helaas ook te maken gehad met een reorganisatie, waarbij wij afscheid hebben moeten nemen van een groep collega's. Ondanks dit slechte nieuws, is het mij enorm opgevallen hoe professioneel men hiermee is omgegaan. Dit geldt voor zowel de collega's in kwestie, als de collega's die mochten blijven. Sinds

dit vervelende nieuws was de kracht van het Drumware project ook steeds meer aanwezig. Er was steeds meer sprake van synergie tussen de afdeling Drumming en Warehousing, wat een belangrijk streven is binnen dit project. Daarnaast bleef men de huidige processen analyseren met als doelstelling deze ook te optimaliseren. Hierbij zijn ook allerlei nieuwe procesverbeteringen geïmplementeerd, die voor het grootste gedeelte zijn gedragen door onze operationele collega's. Dit zullen ook diezelfde collega's zijn die ervoor zullen zorgen dat 2016 een succesvol jaar zal worden. Het project Drumware zal daarom ook worden doorgetrokken in 2016, waarbij wij op operationeel, tactisch en strategisch niveau de basis zullen leggen voor de toekomst!"



AANPASSING FORMULIER FUNCTIONERINGS- EN BEOORDELINGSGESPREKKEN

Naar aanleiding van feedback die de afdeling HR in de afgelopen jaren heeft gekregen over het bestaande formulier ten behoeve van Functionerings- en Beoordelingsgesprekken, is in 2015 een aanpassing gedaan in de mogelijk beoordelingsscores. De schaal waarop kan worden gescoord is uitgebreid van 1 t/m 5 naar 1 t/m 10, waardoor leidinggevendenden de mogelijkheid hebben om meer nuance aan te brengen.

AANSTELLING ALBERT JANSEN ALS BUSINESS UNIT DIRECTOR TRANSPORT

In de loop van 2015 is besloten om de functie van Business Unit Director Transport opnieuw in te vullen. Per 1 september 2015 is daarom Albert Jansen aangesteld, die daarmee verantwoordelijk is geworden voor alle transportactiviteiten van De Rijke in de Benelux en Engeland. Nadat Albert zich in het laatste kwartaal eigen heeft gemaakt met onze organisatie, zullen zijn speerpunten in 2016 liggen op de implementatie van Kewill, optimalisatie van de nieuwe boardcomputer en het inrichten van de "nieuwe organisatie", wat inhoudt dat kritisch zal worden gekeken naar de huidige werkwijzen en functies. Waar nodig zal de OR daarbij betrokken worden.

PROTOCOL ONGEWENST GEDRAG

De Rijke hanteert het standpunt dat er alles aan gedaan moet worden om ongewenst gedrag op de werkvloer zoals pesten, seksuele intimidatie, discriminatie, agressie en geweld te voorkomen. Op het werk heeft iedereen te maken met groepsprocessen en onderlinge samenwerking. Wij verwachten dat iedereen een positieve bijdrage levert aan de sfeer en de samenwerking. Geen mens is precies hetzelfde en met de één kan je beter overweg dan met de ander. Het uitgangspunt bij De Rijke is en blijft dat iedereen in zijn waarde gelaten wordt en dat er respectvol met elkaar wordt gecommuniceerd en omgegaan. In sommige gevallen breng je per week meer tijd op het werk door dan thuis, dus is het belangrijk dat je met plezier naar het werk kunt gaan. Medio 2015 heeft De Rijke een protocol opgesteld als vertaling van dit beleid naar de praktijk. Hierin wordt beschreven wat wij verstaan onder ongewenste en gewenste omgangsvormen, daarnaast is een gedragscode opgenomen en staat beschreven wat te doen bij ongewenst gedrag op de werkvloer.

HERZIENE ALGEMENE ARBEIDSVOORWAARDEN VOOR INDIRECT PERSONEEL (AAIP)

Eind 2015 zijn in overleg met de Ondernemingsraad de Algemene Arbeidsvoorwaarden voor Indirect Personeel (AAIP) met ingang van 1 januari 2016 herzien. Naast een aantal tekstuele en layout-aanpassingen, zijn een

aantal inhoudelijke wijzigingen doorgevoerd, namelijk een vergoeding voor medewerkers met een DGSA-certificaat en een verhoging van de loonschalen met 2,75% conform de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer. Daarnaast is een intentie uitgesproken om in 2016 de mogelijkheden te onderzoeken om arbeidsvoorwaarden voor zowel werkgever als werknemer gunstig te benutten ("fiscaal vriendelijk belonen"), zoals bijvoorbeeld een fietsplan, abonnement op een sportschool of het aanbieden van een zg. "cafetariastelsel", waarbij een medewerker voor een bepaald gedeelte zelf zijn arbeidsvoorwaarden kan kiezen, bijvoorbeeld door een budget te gebruiken voor een opleiding of om extra vakantiedagen te kopen.

HR GIDS

Nadat de AAIP eind 2015 was herzien, is aansluitend ook de HR Gids onder de loep genomen, waarbij de tekst is geüpdatet en de layout is aangepast aan de nieuwe huisstijl van De Rijke. Diverse regelingen die na het verschijnen van de vorige HR Gids zijn ontwikkeld zijn toegevoegd, zoals het alcohol- en drugsbeleid, rookbeleid, declaratiebeleid en het protocol ongewenst gedrag.

OPLEIDINGEN

In 2015 investeerde De Rijke opnieuw veel in het ontwikkelen van onze medewerkers en het op peil houden van hun kennis. 261 medewerkers volgden in totaal 389 trainingen, cursussen en opleidingen, waarmee een bedrag van bijna € 100.000,- gemoeid was. Een groot deel van deze trainingen hebben betrekking op het onderwerp veiligheid, zoals onze Chauffeurs die regelmatig hun ADR- en/of BBS-certificaat moeten behalen of Warehousemedewerkers die een cursus Veilig werken met gevaarlijke stoffen volgden. Maar ook medewerkers die lid zijn van een calamiteitenteam en die daarvoor een BHV- of EHBO-cursus hebben gevolgd. Naast het thema veiligheid, wat in onze branche enorm belangrijk is, was in 2015 ook voldoende aandacht voor persoonlijke ontwikkeling. Voorbeelden hiervan waren de opleidingen HBO Logistiek & Economie, Bedrijfsautotechnicus, Declarant, Excel en Green belt in Lean.

Marco is 25 jaar en werkt sinds 2014 bij De Rijke. Hij is Expediteur en volgt sinds 2015 via De Rijke de HBO-opleiding Logistiek en Economie aan de Hogeschool in Rotterdam.

"Als vooropleiding heb ik de MBO-opleiding Manager Havenlogistiek gedaan op het Scheepvaart en Transport College in Rotterdam. Tijdens mijn stages in die opleiding heb ik in de avonduren het Fenex Expediteursdiploma behaald. Hierna ben ik als Expediteur gaan werken bij een klein expeditiekantoor in Zoetermeer. Daar heb ik naast mijn werk de opleiding NIMA Sales A afgerond via het NCOI. Na drie jaar bij dit expeditiekantoor gewerkt te hebben, heb ik de overstap naar De Rijke gemaakt. Ik heb het idee nog lang niet uitgeleerd te zijn en ik vind het dan ook belangrijk om mezelf te blijven ontwikkelen door middel van opleidingen. De HBO-opleiding Logistiek en Economie sluit perfect aan bij mijn interesses, omdat deze zich verdiept in verschillende logistieke onderdelen waaronder supply chain management, bedrijfskunde en transportrecht. De Rijke biedt uitstekende opleidingsmogelijkheden voor ambitieuze medewerkers. Nadat ik had uitgesproken de opleiding graag te willen volgen, is dit door De Rijke aangemoedigd en ondersteund. Dit werkte voor mij extra motiverend. Bovendien ervaar ik nu tijdens mijn studie veel enthousiasme vanuit de organisatie bij het uitvoeren van mijn bedrijfsopdrachten. Na het afronden van mijn studie hoop ik meer inzicht te hebben in de tactische en strategische aspecten in de logistiek. Op termijn ambieer ik dan ook een functie op dat niveau binnen De Rijke."



CHAUFFEURSDAGEN

In het najaar heeft De Rijke in samenwerking met Logistics Force Academy drie "Chauffeursdagen" georganiseerd. Tijdens deze cursusdagen, die meetelden voor de Richtlijn Vakbekwaamheid (Code 95), volgden per dag ca. 70 Chauffeurs en Planners vier cursusonderdelen, namelijk Techniek, Verkeersregels, Schadepreventie en Criminaliteitspreventie. Aan deze interactieve dagen, waarbij theorie en praktijk werd afgewisseld, was een wedstrijd-element toegevoegd, zodat iedere cursusdag tijdens de afsluitende borrel prijzen konden worden uitgereikt aan de top 3.

CODE 95

Met het volgen van de Chauffeursdagen hebben vrijwel al onze Chauffeurs hun nascholingsuren in het kader van Code 95 op orde. Voor slechts een handjevol collega's zullen - naast de gebruikelijke ADR-cursus en BBS-training (Behaviour Based Safety) - nog extra trainingen worden georganiseerd, zodat alle Chauffeurs vóór de deadline van 10 september 2016 Code 95 op hun rijbewijs hebben staan. In 2016 zal worden bekeken welke cursus in het najaar georganiseerd wordt, ten behoeve van de volgende nascholingsperiode.

FLEXPOOL CHAUFFEURS

Om meer flexibiliteit te kunnen creëren, heeft De Rijke eind 2015 besloten om een flexpool van Chauffeurs te creëren. Er werd daarvoor al gebruik gemaakt van gepensioneerde Chauffeurs die tijdens hun pensioen af en toe als oproepkracht ingezet wilden worden, maar eind 2015 werd actief voor deze functie geworven. Ook wordt hierbij gebruik gemaakt van Chauffeurs via Start People Transport, onze vaste leverancier op het gebied van flexmedewerkers.

OPHEFFING PERSONEELSVERENIGING (PV)

Het bestuur van de Personeelsvereniging heeft besloten om de Personeelsvereniging per 1 januari 2016 op te heffen. Sinds de oprichting op 1 januari 1977 zijn door de Personeelsvereniging vele activiteiten georganiseerd. In deze beginjaren waren er meer dan honderd leden en was er veel animo voor de door het bestuur georganiseerde activiteiten. Door het teruglopende ledenaantal is het de laatste paar jaar steeds moeilijker geworden om binnen het budget leuke activiteiten te vinden. Ook is de interesse van de leden om aan de activiteiten deel te nemen afgenomen, waardoor activiteiten afgezegd moesten worden vanwege te weinig aanmeldingen.

OPEN DAG SCHEEPVAART EN TRANSPORT COLLEGE (STC)

In het najaar heeft De Rijke deelgenomen aan de open dag van het STC. Hierbij stond De Rijke met een stand op één van de "werkgeverspleinen". De doelgroep van deze open dagen waren VMBO- en HAVO-scholieren die zich nog oriënteerden op een studiekeuze. Tijdens de open dag waren werkgevers zoals De Rijke door het STC gevraagd om voorlichting te geven over stagemogelijkheden tijdens hun toekomstige studie, maar ook over de functies die je kunt bekleden nadat je een opleiding via het STC hebt afgerond, zoals Expediteur, Declarant, (Assistent) Planner of CSR. De Rijke begeleidt jaarlijks immers zo'n 20 STC-stagiairs en ook veel van onze collega's die nu in een logistieke, operationele functie werkzaam zijn, hebben op het STC een opleiding gevolgd.

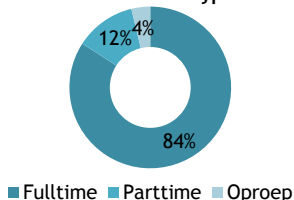
NIEUWE BEDRIJFSARTS

Medio 2015 heeft binnen arbodienst HumanCapitalCare voor De Rijke een wisseling van Bedrijfsarts plaatsgevonden. De werkwijze van deze bedrijfsarts sluit aan op het beleid van De Rijke met betrekking tot gezond werken en het voorkomen van langdurig verzuim. De nieuwe bedrijfsarts werkt nauw samen met de Arboverpleegkundige, waarbij de taakverdeling ongewijzigd is: het langdurend en complex medisch ziekteverzuim wordt door de Bedrijfsarts behandeld en de Arboverpleegkundige neemt het kortdurend ziekteverzuim en ziekteverzuim met andere oorzaken op zich.

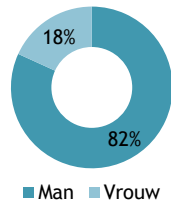
SPONSORING

De Rijke is al jaren fan van de wielersport. Zowel bij De Rijke als in de wielersport ligt de nadruk op snelheid, kracht, inzicht, doorzettingsvermogen en teamwork. Bovendien is de (race)fiets een zuinige en milieuvriendelijke manier van vervoer: ook dat spreekt ons aan bij De Rijke! Sinds januari 2011 zijn we hoofdsponsor van ons eigen Cyclingteam Join-S | De Rijke. Daarnaast hebben wij in 2015 nog een aantal andere sportieve en maatschappelijke initiatieven gesteund, namelijk de Run for KiKa en de Roparun, waarbij door middel van sponsors geld wordt opgehaald voor mensen met kanker. Ook hebben wij wederom deelgenomen aan de jaarlijkse Truckrun in Spijkenisse, waarbij mensen met een lichamelijke en/of verstandelijke beperking kunnen meedelen in een optocht van vrachtwagen.

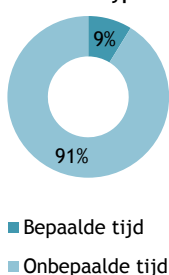
Verdeling naar dienstverbandtype



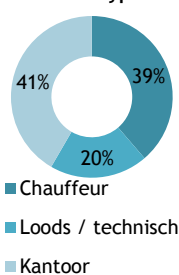
Verdeling naar geslacht



Verdeling naar contracttype



Verdeling naar functietype



Verdeling personeelsbestand naar leeftijdscategorie

Tot 25 jaar	3,1%
25 - 30 jaar	5,2%
30 - 35 jaar	9,7%
35 - 40 jaar	7,5%
40 - 45 jaar	13,2%
45 - 50 jaar	14,0%
50 - 55 jaar	14,2%
55 - 60 jaar	13,2%
60 - 65 jaar	17,4%
65 +	2,5%
Gemiddeld: 47 jaar	

Verdeling personeelsbestand naar aantal jaren dienstverband

Tot 5 jaar	18%
5 - 10 jaar	25,9%
10 - 15 jaar	26,8%
15 - 20 jaar	11,7%
20 - 25 jaar	6,5%
25 - 30 jaar	5,9%
30 - 35 jaar	1,7%
35 - 40 jaar	2,3%
40 - 45 jaar	0,6%
45 +	0,6%
Gemiddeld: 12 jaar	

	Vaste medewerkers	Uitzendkrachten
Beginstand 01-01-2015	490 (461,3 FTE)	17 (9 FTE)
Instroom	44	95
Uitstroom	73	95
Eindstand 31-12-2015	461 (424,5 FTE)	17 (15,5 FTE)
Gemiddeld aantal medew.	479 (448,5 FTE)	28 (14,2 FTE)
% verloop instroom	9%	339%
% verloop uitstroom	15%	339%
Interne functiewijzigingen	11	1

Ziekteverzuim 2015

Ziekteverzuimpercentage	6,2%
Verzuimfrequentie	0,8 keer
Gemiddelde verzuimduur	26 dagen

Alle gegevens zijn gebaseerd op peildatum 31-12-2015 (excl. stagiairs).