

## Sociaal Jaarverslag 2022

Milieudefensie werkt aan een duurzaam en eerlijk Nederland. Dat doen we al meer dan 50 jaar met succes. Als onafhankelijke milieuorganisatie zijn we bondgenoot van iedereen die daaraan wil bijdragen. Samen zorgen we dat overheden en bedrijven veranderen.

Milieudefensie vindt het belangrijk om eisen te stellen aan het sociaal beleid van de eigen organisatie. Dat zie je terug in de beperkte salarisverschillen en de aandacht die we besteden aan onderwerpen als verbinding en persoonlijke effectiviteit, maar ook integriteit, diversiteit en inclusiviteit.

[De uitgangspunten voor het sociaal beleid van Milieudefensie lees je hier.](#)

### **Diversiteit**

De gemiddelde leeftijd van onze medewerkers is in de afgelopen jaren licht gedaald, van 43 jaar in 2018 naar 41,83 jaar in 2022. Bij Milieudefensie werkten gedurende het jaar 2022 in totaal 85 vrouwen, 50 mannen en 1 medewerker die zich niet als man of vrouw identificeert.

### **In- en uitstroom**

In 2022 vertrokken 21 medewerkers. Er kwamen 31 nieuwe medewerkers bij. Op 31 december 2022 bedroeg de formatie 120 personen (92,79 fte), op 31 december 2021 was dat 113 personen (83,86 fte).

Mede door het aantrekken van externe gelden in 2022 is de formatie van Milieudefensie dit jaar gegroeid.

### **Aantal medewerkers in 2022 (totaal over het gehele jaar)**

Betaalde medewerkers met vast contract: 94

Betaalde medewerkers met contract voor bepaalde tijd: 42

Kantoorvrijwilligers: 69

Stagiaires: 23

### **Salarissen**

Sinds 2014 is het mogelijk om fulltime te werken. Eind 2022 hadden 10 medewerkers een contract op basis van fulltime.

Het laagste brutosalaris (schaal 1, trede 1) in 2022 bedroeg (bij een fulltime dienstverband) € 2.355,-per maand. In 2022 zaten er geen medewerkers in schaal 1, trede 1.

## **Ziekteverzuim**

Het ziekteverzuim lag in 2022 op 5,48%. In 2021 was dit 7,21%. Dit betekent een aanzienlijke daling van het verzuimpercentage.

## **Opleidingen**

In 2022 werd een aantal organisatiebrede trainingen aangeboden gericht op het verbeteren van de samenwerking binnen en tussen teams. Elke medewerker werd in de gelegenheid gesteld om middels een talentanalyse en teamanalyse inzicht te krijgen in de eigen drijfveren en die van hun teamleden. Daarnaast moedigden we alle medewerkers aan om dit jaar de training Verbindende Communicatie van Ai-Opener te volgen, die organisatiebreed werd georganiseerd.

De totale opleidingskosten voor 2022 waren begroot op-. €119.500,- Ruim twee maal zoveel als in voorgaande jaren. Van dit bedrag was ruim € 43.600 gereserveerd voor individuele opleidingsbehoeften van medewerkers en € 74.000 voor de hierboven genoemde organisatiebrede trainingen. Het beschikbare budget is bijna volledig besteed.

## **Veiligheid**

Milieudefensie heeft 7 bedrijfshulpverleners (BHV'ers), waaronder een Hoofd BHV, die onveilige situaties zoals brandgevaar en geblokkeerde nooduitgangen signaleren en het pand kunnen ontruimen bij brand. Een aantal BHV'ers heeft een EHBO-diploma. Zij werken nauw samen met de BHV 'er van onze onderhuurder Friends of the Earth International en nemen ook de ontruiming van de andere onderhuurder SIT, voor hun rekening.

## **Inspraak medewerkers**

De medewerkers van Milieudefensie voelen zich over het algemeen zeer betrokken bij hun werk. Die betrokkenheid is terug te zien in het aantal medewerkers dat zich ook buiten kantooruren inzet voor Milieudefensie of die meedoen met acties en manifestaties. Over zaken die het werk en de organisatie aangaan, willen medewerkers meepraten. Formeel gebeurt dat via de Ondernemingsraad. Ook is er in het reguliere overleg ruimte voor inbreng. Tijdens bijeenkomsten worden medewerkers geïnformeerd over nieuwe plannen en ontwikkelingen en is er ruimte voor vragen en opmerkingen.

## **Ondernemingsraad**

Milieudefensie heeft een Ondernemingsraad (OR) die de belangen van het personeel en de organisatie als geheel behartigt. In 2022 bestond de OR uit 7 leden.

De OR heeft zich het afgelopen jaar bezig gehouden met de nieuwe bestuursstructuur, waaronder de beloning van het directie-bestuur en het werven van een nieuwe co-directeur. Andere onderwerpen waren onder meer ziekteverzuim, gelijkwaardigheid, aanpassingen van de regeling betaald ouderschapsverlof, de gevolgen van de prijsindex op de salarissen van 2023. In 2022 organiseerde de OR twee open bijeenkomsten met medewerkers.