

Leiderschap en transparantie

**“IK VIND SOCIALE VEILIGHEID
EEN BELANGRIJK THEMA,
OMDAT WE NIET ALLEEN EEN
FYSIEK VEILIGE OMGEVING
WILLEN GARANDEREN, MAAR
OOK WILLEN DAT IEDEREEN
ZICH THUIS VOELT BIJ ONS.”**

Het versterken van leiderschap en het vergroten van transparantie binnen de gehele organisatie is één van onze speerpunten. Dit begint bij ons als managementteam. Wij moeten het belang van krachtig en voorbeeld gevend leiderschap niet alleen onderschrijven, maar ook actief in de praktijk brengen. Daarom hebben wij *360-gradenfeedback* geïntroduceerd: een gestructureerde methode waarbij teamleden elkaar anoniem beoordelen op sterke punten en ontwikkelgebieden. Deze stap, vernieuwend binnen de cultuur van REYM, blijkt bijzonder effectief. Het succes ervan vormt de basis voor een bredere uitrol naar de managementteams van onze vestigingen en mogelijk verder binnen de organisatie.

Ik ben ervan overtuigd dat dit de open en transparante cultuur bij ons een flinke stap voorwaarts brengt. En dat is en blijft nodig voor het waarborgen dat we allemaal iedere dag weer gezond thuiskomen. Afgelopen jaar is dat wederom gelukt. Ons veiligheidsbeleid is goed, maar kan altijd nog beter, en moet ook steeds beter. Daar werken we met z'n allen hard aan, en dat werpt zijn vruchten af. De stijgende lijn in meldingen van potentieel onveilige situaties zet zich nog steeds voort. Dat betekent dat de alertheid nog steeds toeneemt. De volgende stap is het verbeteren van de aanspreekcultuur. Zie je een situatie die niet volgens de regels is, zeg het dan. Laat je ook aanspreken. Leer van de verbeterpunten die anderen je aandragen. Dat is ook wat we met *360-gradenfeedback* willen bereiken.

Sociale veiligheid is een punt dat recent op de agenda van REYM is komen te staan. Ik vind dat een belangrijk thema, omdat we niet alleen een fysiek veilige omgeving willen garanderen, maar ook willen dat iedereen zich thuis voelt bij ons. Dat realiseren is minder eenvoudig dan het lijkt. In de gedrevenheid van onze mensen, glipt er weleens een woord uit dat een ander raakt. Of er wordt met onnodige stemverheffing gesproken. Dat zijn voorbeelden die een onbedoeld effect kunnen hebben en de sociale veiligheid verminderen. Dat willen we voorkomen en daar werken we aan door alert te zijn en continu in gesprek te blijven met onze medewerkers: waar liggen de grenzen voor hen, wat vinden ze wel en niet plezierig.

Dat onze medewerkers zich thuis voelen bij REYM blijkt wel uit het succes van onze wervingscampagnes voor nieuw personeel. In de huidige moeilijke arbeidsmarkt weten we toch steeds weer nieuwe mensen aan ons te binden. En dat blijken vooral mensen te zijn die door een REYM-medewerker zelf zijn voorgesteld. Dat is geweldig en dat belonen we dan ook.

Trots zijn we op onze operationele medewerkers die in het veld meedenken met de klant. Zij nemen met kennis, flexibiliteit en oplossingsgerichtheid hun zorgen uit handen. Dat is de toegevoegde waarde van REYM. Bevlogenheid zonder veiligheid uit het oog te verliezen. Die proactieve houding en de open cultuur binnen REYM waarderen onze klanten zeer. In deze REYMtime staan daar weer een paar spraakmakende voorbeelden van.

Gelukkig zijn we ook met onze aandeelhouder REMONDIS. Die heeft het weer mogelijk gemaakt het afgelopen jaar fors te investeren, bijvoorbeeld in onze locatie in Beverwijk, maar ook in Sittard waarover in deze REYMtime een mooi verhaal is opgenomen. Het is één van de vele artikelen in ons magazine over hoe we iedere dag klantgericht, innovatief en veilig de beste dienstverlening voor de klant realiseren. Want ook met deze uitgave willen we onze klanten en relaties een beeld geven van hoe gevarieerd en soms complex het werken bij REYM is en hoe betrokken we bij het werk, maar ook bij de klant zijn.

Ron Grobecker
Algemeen directeur REYM