

From: Leo Klaassen <leo.klaassen@odh.nl>
Sent: Thursday, August 08, 2019 9:34:26 AM
To: secretariaat
Cc:
Subject: Sociaal jaarverslag 2018 Omgevingsdienst Haaglanden
Attachments: Sociaal jaarverslag 2018 Omgevingsdienst Haaglanden.pdf

Geachte lezer,

Hierbij bied ik u ons sociaal jaarverslag van 2018 aan. Het verslag geeft inzicht in de ontwikkelingen binnen ons personeelsbeleid en relevante gegevens aangaande ons personeelsbestand.

Ik wens u veel leesplezier.

Leo Klaassen
Directeur Omgevingsdienst Haaglanden



Sociaal jaarverslag 2018

Een overzicht van het
personeelsbeleid en
de ontwikkelingen



Voorwoord

“De Omgevingsdienst Haaglanden is een voorbeeld van de wereld waar we naartoe willen. Het gaat niet alleen om economische waarde, maar juist om het creëren van een betere wereld.” Mooie woorden van trendwatcher Ruud Veltenaar tijdens ons lustrumfeest.

In vijf jaar is de Omgevingsdienst Haaglanden uitgegroeid tot een professionele organisatie die zich heeft gepositioneerd als dé dienst in Haaglanden die staat voor de vergunningverlening, toetsing, toezicht en handhaving voor een milieuveilige- en duurzame leefomgeving in opdracht van alle gemeenten en de provincie Zuid-Holland. Specialist zijn, daar ligt de kracht en daarmee de trots van de dienst. De processen, structuren en techniek zijn de afgelopen jaren verder verfijnd en ingericht op het leveren van kwaliteit en resultaat.

Uiteraard hebben wij in 2018 vooruitgekeken en ons voorbereid op de toekomst. Dit is vastgelegd in het Koersplan; een meerjarige strategie die vooruitblik op onder andere de gevolgen van de komst van de Omgevingswet en het Klimaatakkoord. Wij bieden meerwaarde door het aanwenden van expertise op het gebied van (complexe) milieu- en ruimtelijke ordeningstaken met oog voor de lokale problematiek. Wij richten ons op de beschikbaarheid en ontsluiting van alle relevante informatie, bundeling van specialistische kennis, inzicht in de lokale situatie, een efficiënte bedrijfsvoering en continuïteit van dienstverlening

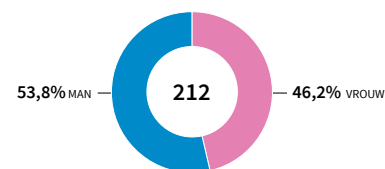
In het jaar 2019 ligt vanuit het personeelsbeleid de focus op de omslag naar de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren, digitalisering van HR-processen en HR-sturingsinformatie, ziekteverzuimbegeleiding, een herhaalde Risico-Inventarisatie & Evaluatie, verdere ontwikkeling van kennis- en talentmanagement, het aantrekken en behouden van kennis, gericht sturing op de missie, de visie en de kerncompetenties van de organisatie en op interne- en externe samenwerking.

Nu eerst een terugblik op 2018: cijfers en in het oog springende ontwikkelingen. Ik wens u veel leesplezier.

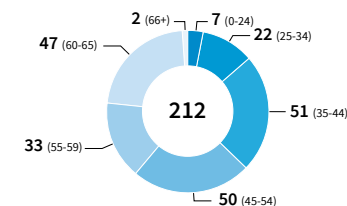
Kay Schaafsma
Afdelingshoofd Bedrijfsvoering

Cijfers en grafieken

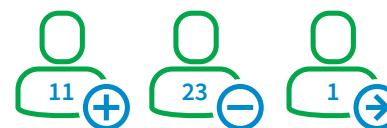
Verdeling man/vrouw



Leeftijdscategorieën



In- door- en uitstroom



Ambtsjubilea



| | |
|---------------------|--------|
| Bezetting | 206 |
| Stagiaires | 6 |
| Flexibel (inhuur) | 49 |
| Man/Vrouw | 114/98 |
| Gemiddelde leeftijd | 49 |

| | |
|----------------------------|--------|
| Verzuimpercentage | 6,88 |
| Restant verlof | 21.836 |
| Toegekend bijzonder verlof | 4.558 |
| Jubilea 25 | 5 |
| Jubilea 40 | 5 |

Lees meer over...

[Ontwikkelingen binnen personeelsbeleid >](#)

[Aandacht voor arbeidsomstandigheden >](#)

[Personeel in cijfers en grafieken >](#)

[Medewerkersbetrokkenheid >](#)

[Cijfers afgelopen jaren >](#)

[Doorkijk naar 2019 >](#)

In het oog springende ontwikkelingen binnen personeelsbeleid

↖ ↗
Klik eenvoudig
door dit document!

Kennismanagement en opleiden

De kracht en daarmee de trots van de dienst ligt in het zijn van specialist. Waarborgen, behouden, overdragen en verder ontwikkelen van kennis staan hoog in het vaandel. Onze omgevingsdienst wil een robuuste kennisorganisatie voor de opdrachtgevers zijn. In 2018 is gestart met het kennisportaal. In dit portaal kan iedere medewerker het persoonlijke opleidingsprofiel zien en bijhouden. Hiermee wordt het verschil inzichtelijk tussen de kennis die benodigd is en de kennis die beschikbaar is. De kennis van collega's die met pensioen gaan, wordt tijdig overgedragen.



In-company cursussen

In maart vonden acht in-company cursussen plaats die voor een brede groep medewerkers interessant zijn om te volgen, zoals: timemanagement, effectief communiceren voor ambtenaren en politiek-bestuurlijke sensitiviteit en beïnvloeding. De trainingen hadden een positief effect op de persoonlijke ontwikkeling en onderlinge afdelingsoverstijgende samenwerking.

Opleidingsbudget

Het opleidingsbudget bedroeg op basis van de vastgestelde begroting 2018: € 384.700 (2,3% van geraamde loonsom van € 16.626.100). Het budget is ingezet om de expertise en vaardigheden actueel te houden en uit te breiden. Zo blijven wij voldoen aan de gestelde kwaliteitscriteria en aan onze ambitie om een robuuste kennisorganisatie voor de opdrachtgevers te zijn.

Kernwaarden

Omgevingsdienst Haaglanden heeft vijf kernwaarden. Deze kernwaarden geven richting aan het gewenste gedrag van medewerkers en kenmerken van de organisatie. Ze zijn voor alle functies en processen van belang. Leidinggevendenden hebben een voorbeeldfunctie en sturen dagelijks op deze waarden. Onze kernwaarden zijn: ambitieus, resultaatgericht, efficiënt, kwaliteit en deskundig.

AVG-wetgeving

Eind 2017 is het project ter voorbereiding op Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) gestart. De bescherming van persoonsgegevens is van invloed op veel werkprocessen. Alle relevante aspecten vanuit de AVG zijn in 2018 in deze processen ingeregeld en een functionaris gegevensbescherming is benoemd. We voldoen aan de eisen van de AVG.

Personeel in cijfers en grafieken

Bezetting

Omvang bezetting

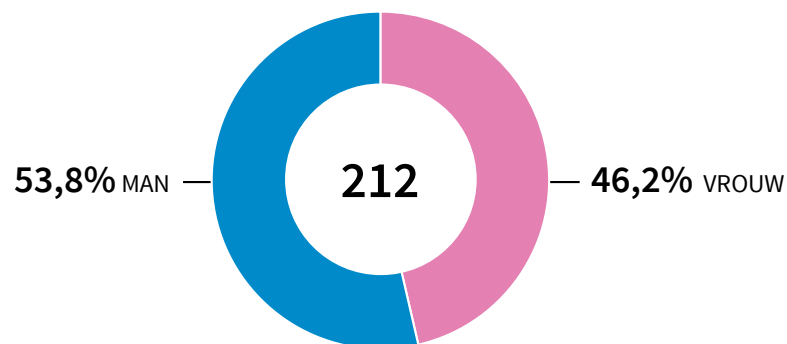
De omvang van het personeelsbestand (inclusief stagiairs) is vanwege natuurlijke uitstroom gedaald van 216 medewerkers in 2017 naar 212 medewerkers in 2018. Het bestand flexibel personeel bedroeg 49 medewerkers. Het streven is het percentage flexibel personeel te beperken en onder de 10% te houden. Dit is een uitdaging bij een groeiende organisatie en een aantrekkelijke arbeidsmarkt.

Personeelsbestand

| Vast | Stagiair | Flexibel | Totaal |
|------|----------|----------|--------|
| 206 | 6 | 49 | 261 |

Verdeling man/vrouw

Berekend over de vaste bezetting (inclusief stagiairs), zijn er in 2018 gemiddeld 98 vrouwen (46,2%) en 114 mannen (53,8%) werkzaam.



Gemiddelde leeftijd en verdeling per leeftijdscategorie

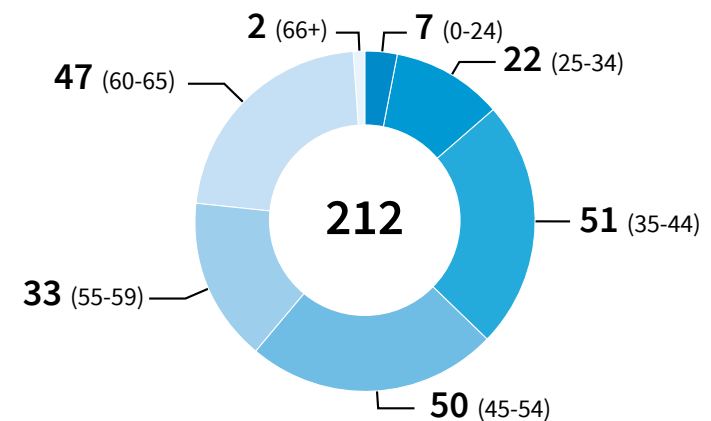
In 2018 is er sprake van een lichte daling van de gemiddelde leeftijd naar 49 jaar.

De gemiddelde leeftijd bij gemeenten is ook licht gedaald van 48,3 jaar naar 48 jaar.

(Bron: Personeelsmonitor A&O 2018). Bij het uitvoeren van HR-doelstellingen en -beleid richten wij ons op een meer evenredige leeftijdsverdeling in het personeelsbestand.

Gemiddelde leeftijd

| 2016 | 2017 | 2018 |
|------|------|------|
| 49 | 49,4 | 49 |



Mobiliteit

Instream, doorstroom, uitstroom

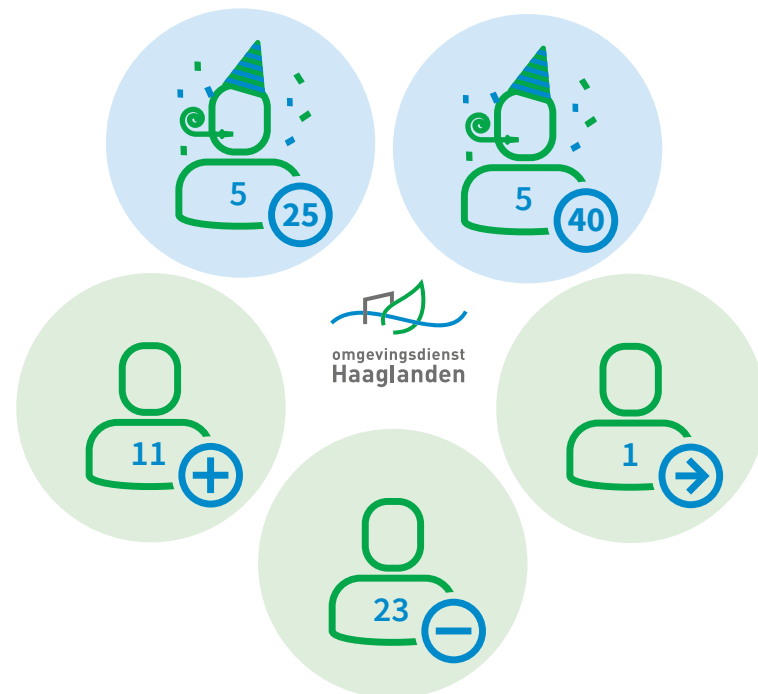
Door het vervullen van vacatures zijn elf nieuwe medewerkers ingestroomd. De uitstroom bedroeg 23 medewerkers: twee medewerkers waren boventallig en vijf medewerkers verlieten de organisatie vanwege natuurlijk verloop. Eén medewerker is doorgestroomd naar een hogere functie. Het grotere verloop ten opzichte van 2017 is met name veroorzaakt door de aantrekkelijke arbeidsmarkt. Voor de ontstane vacatures vindt een deel van de werving en instroom plaats in 2019.

| Mobiliteit | 2017 | 2018 |
|------------|--|---|
| Instream | 14 | 11 |
| Uitstroom | 11, waarvan 6 vanwege natuurlijk verloop | 23, waarvan 2 boventallig en 5 vanwege natuurlijk verloop |
| Doorstroom | 9 | 1 |



Ambtsjubilea overheidsdienst

| Ambtsjubileum | 25 jaar | 40 jaar |
|------------------------|---------|---------|
| Aantal jubilea in 2018 | 5 | 5 |



Verlof en verzuim

Ziekteverzuim

Streefpercentage voor het ziekteverzuim is 4,5%. Het feitelijke percentage in 2018 is 6,88% .

Dit is inclusief langdurig zieken en exclusief verzuim ten gevolge van zwangerschap.

Het gemiddelde ziekteverzuimpercentage van gemeenten ligt op 5,84%. De gemiddelde verzuimfrequentie (het aantal keren dat men zich ziek meldt) in 2018 is 1,35%. Landelijk is dit 1,11 % (Bron: A&O fonds Personeelsmonitor 2018). De stijging van het ziekteverzuim ten opzichte van 2017 volgt de landelijke gemeentelijke trend (Bron: A&O fonds Personeelsmonitor 2018).

Het 1% hogere verzuimpercentage ten opzichte van het landelijke percentage, wordt in mindere mate veroorzaakt door de frequentie van ziekmelden en in hoge mate door een beperkt aantal langdurig zieken. Gezien de omvang van de organisatie weegt dit zwaar door.

Uit onderzoek blijkt dat de gemiddelde werkdruk in de organisatie hoger wordt ervaren dan het landelijk gemiddelde (Bron: PMO Zorg van de Zaak 2018-2019). Voor 2019 is een aantal acties in gang gezet.

Verzuimpercentage

| 2017 | Frequentie 2017 | 2018 | Frequentie 2018 |
|-------|-----------------|-------|-----------------|
| 6,75% | 1,34% | 6,88% | 1,35% |

Restant vakantieverlof van 206 vaste medewerkers op 31-12-2018

| Verlofsoort | Uren |
|----------------------------|--------------------|
| Basisverlof | 54 |
| Bovenwettelijk verlof | 10.143 |
| Compensatie verlof | 256 |
| Verlof latende organisatie | 1.878 |
| Wettelijk verlof | 9.505 |
| Totaal | 21.836 uren |

Gemiddeld per medewerker: 106

Toegekende bijzondere verlofsoorten

| Verlofsoort | Uren |
|------------------------------------|-------------------|
| WAZO | 3.594 |
| Provinciale werktijdverkorting 60+ | 348 |
| Verlof latende organisatie | 616 |
| Totaal | 4.558 uren |

Cijfers afgelopen jaren

| Vergelijking van cijfers* | 2016 | 2017 | 2018 |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Bezetting | 209 | 216 | 206 |
| Stagiaires | 10 | 9 | 6 |
| Flexibel (inhuur) | onbekend | 47 | 49 |
| Man/Vrouw | 129 /91 | 124/92 | 114/98 |
| Gemiddelde leeftijd | 49 jaar | 49,6 jaar | 49 jaar |
| Verzuimpercentage | 7,16 %** | 6,75% | 6,88% |
| Restant verlof | 24.216 uren | 24.055 uren | 21.836 uren |
| Toegekend bijzonder verlof | 10.464 uren | 6.539 uren | 4.558 uren |
| Jubilea 25 jaar | 3 | 2 | 5 |
| Jubilea 40 jaar | 4 | 3 | 5 |



* Peildatum 31 december

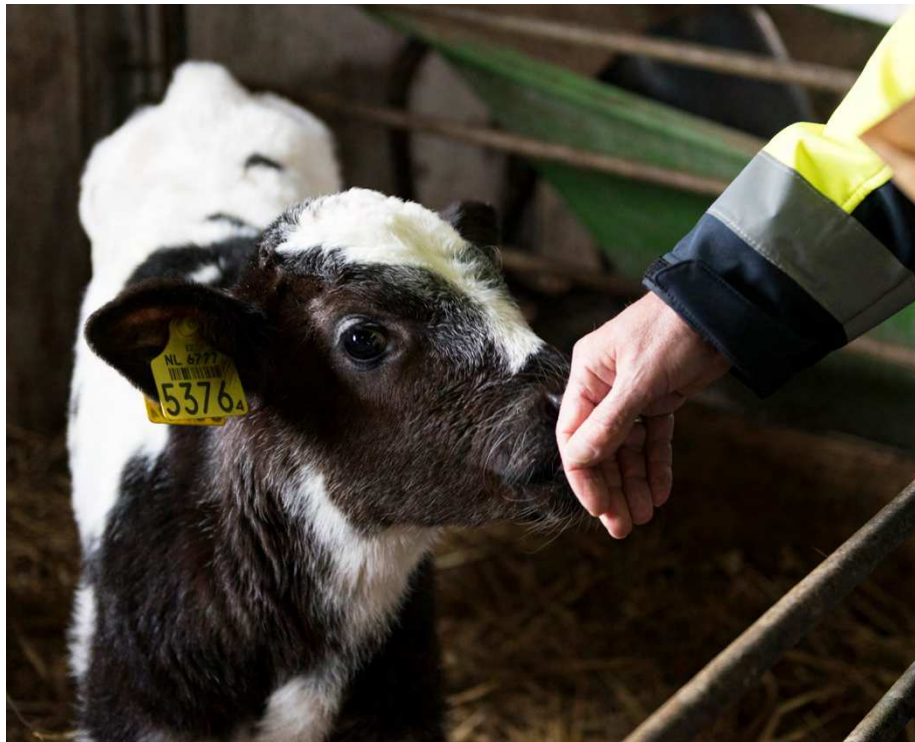
** Inclusief verzuim vanwege zwangerschap, 2017 en 2018 exclusief verzuim vanwege zwangerschap

Aandacht voor arbeidsomstandigheden

Risico-Inventarisatie & Evaluatie

Veilig en gezond werken is belangrijk. In 2018 zijn de protocollen voor de agrarische controles en de asbestcontroles opgesteld en is de training 'Omgaan met agressie' gegeven. Hiermee zijn alle acties uit de Risico-Inventarisatie & Evaluatie van 2016 uitgevoerd.

In 2019 wordt een nieuwe Risico-Inventarisatie & Evaluatie gestart, waarbij de nadruk zal liggen op het werkgebied van de toezichthouders/handhavers bij diverse bedrijven.



Duurzame inzetbaarheid

De organisatie biedt verschillende faciliteiten die benut kunnen worden voor duurzame inzetbaarheid: verschillende verlofvormen conform de WAZO (zorgverlof, calamiteitenverlof en dergelijke), mogelijkheid tot thuiswerken, flexibel rooster (uren opbouw en afbouw), tijdelijk andere werkzaamheden, kortdurende psychologische of burn-out begeleiding, een budget-coach en indien nodig maatwerk in het kantoormeubilair en computerapparatuur. Daarnaast kan de medewerker voor advies, los van een verzuimperiode, gebruik maken van het preventief spreekuur bij de bedrijfsarts. Het is van groot belang dat medewerkers en leidinggevenden samen de duurzame inzetbaarheid bewaken door hierover in gesprek te blijven met elkaar. Eind 2018 is een Periodiek Medisch Onderzoek (PMO) gestart dat inzicht en advies geeft over gezondheidsfactoren op zowel individueel als collectief niveau. De resultaten hiervan worden in het sociaal jaarverslag van 2019 gepresenteerd.

Generatiepact

Met het Generatiepact krijgen medewerkers van 60 jaar en ouder de mogelijkheid om 20 tot 40% minder uren te werken onder voor hen gunstige voorwaarden. Twee collega's hebben in 2018 gebruik gemaakt van het Generatiepact waarmee het totaal aantal medewerkers in het pact uitkomt op 24.

Vitaliteitsweek

In november vond de jaarlijkse vitaliteitsweek plaats. In samenwerking met de arbodienst is een afwisselend programma samengesteld, gericht op het bevorderen van een gezonde leefstijl. De week ging van start met een lezing 'Voedingshypes ontmaskerd'. Vervolgens zijn verschillende workshops gegeven, waaronder: 'Prikkel sessie mentale veerkracht', 'Slaap je fit' en 'Werk-privé in balans'. De medewerkers maakten kennis met de 'Swopper', een kruk die rugklachten voorkomt. Vanwege het succes zijn vijftien 'Swoppers' aangeschaft.

Medewerkersbetrokkenheid

Ondernemingsraad (OR)

Gemiddeld eenmaal in de zes weken, vond overleg van de OR met de WOR-bestuurder plaats. Daarnaast is er één artikel 24-vergadering geweest. De OR heeft een aantal advies- en instemmingsverzoeken voorbereid en de commissie Financiën van de OR heeft de begroting en de voor- en najaarsnota bekeken. De commissie Organisatie en Ontwikkeling heeft zich bezig gehouden met de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Daarnaast heeft de OR zich laten informeren over de voortgang van een aantal projecten: de implementatie van het Document Management Systeem (DMS), de voorbereiding op de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaar (WNRA) en de vervanging van het zaakstelsel (SquitXO).

Georganiseerd overleg (GO)

In 2018 waren er drie GO-overleggen. Een belangrijk agendapunt was de WNRA, waarvan de planning is dat deze per 1 januari 2020 in werking treedt. Onderdeel van de voorbereidingen op de WNRA is het opstellen van een personeelshandboek waarvoor wordt samengewerkt met het GO.

Personeelsvereniging

De betrokkenheid bij de organisatie, het werk en de collega's zien we terug in de deelname aan de personeelsvereniging. De vereniging heeft 115 leden. Aan de diverse activiteiten wordt enthousiast deelgenomen. Een greep uit de activiteiten: karten, pubquiz, skireis, kookworkshops en de jaarlijkse barbecue.



Doorkijk naar 2019

In 2019 wordt de arbeidsmarktcommunicatie verder geïntensiveerd. Omgevingsdienst Haaglanden profileert zich op authentieke en aantrekkelijke wijze om kwalitatief goed opgeleide medewerkers aan te trekken, te binden en te boeien. De website wordt vernieuwd en de samenwerking met scholen wordt uitgebreid. De aankomende jaren is een grotere uitstroom van kennis, omdat veel medewerkers de AOW-leeftijd bereiken. Opleiden van schoolverlaters en overdragen van kennis is gezien de krappe arbeidsmarkt een effectief middel om de uitstroom te vervangen en de kennis te waarborgen. Pas afgestudeerden krijgen de mogelijkheid om te beginnen in een startersprogramma dat hen opleidt tot professional.



Om de cultuur van een lerende organisatie verder te bestendigen, krijgen alle medewerkers in 2019 naast de vakgerichte kennisontwikkeling de kans om in eigen tijd persoonlijke vaardigheden te ontwikkelen via een online trainingsplatform.

We houden aandacht voor ziekteverzuim. Leidinggevendenden krijgen een herhaalde training ziekteverzuimbegeleiding, we scherpen het ziekteverzuimprotocol aan en we evalueren de inhoud van Sociaal Medisch Overleggen.

Leiderschap en sturing op onze missie, visie en de kerncompetenties wordt in het strategisch HR-beleid 2019-2022 verder uitgewerkt en gekoppeld aan persoonlijk en coachend leiderschap. Leiderschap richt zich naast de focus op het behalen van resultaten, meer op duurzame inzetbaarheid, kennis- en talentmanagement en bevordering van interne en externe samenwerking. De Omgevingswet drukt hier een duidelijk stempel op. Ook wordt een aanvang gemaakt met de verdere digitalisering van HR-processen en HR-sturingsinformatie waardoor het leiderschap beter kan worden ondersteund.

Het jaar 2019 zal qua arbeidsvoorwaarden in het teken staan van de implementatie van de WNRA. Aansluiting bij de VNG en bij een nieuwe CAO is in voorbereiding.



omgevingsdienst
Haaglanden