

Sociaal jaarverslag 2020

Een verslag over mensen die intrinsiek betrokken zijn bij onze organisatie en hun directe leefomgeving.

Vastgesteld door het dagelijks bestuur op 14 april 2021



Ronald Visser, Directeur.



“Met trots presenteer ik het sociaal jaarverslag van 2020. Een jaar dat iedereen bij blijft. Thuiswerken werd de norm. Zo ook bij ons. We hebben met z’n allen laten zien dat we in de nieuwe situatie goed in staat zijn geweest het werk uit te voeren. We zijn vaardig geworden in digitaal overleggen. Mijn dank gaat dan ook uit naar alle collega’s die het thuiswerken zo goed eigen hebben gemaakt. Dat thuiswerken geeft ook nieuwe inzichten. Zo bereiden we ons voor op een nieuwe vorm van werken. Want ook in de toekomst blijven we gedeeltelijk thuiswerken en gaan we naar kantoor als dat nodig is. Er wordt hard gewerkt aan het nieuwe concept. Nog dit jaar wordt het ingevoerd.

Wat opvalt is dat het verzuim, ondanks de pandemie, stabiel is gebleven. Dat is een mooi resultaat! We zien binnen de organisatie ook mooie initiatieven om fit te blijven. Zo is er bijvoorbeeld de werkgroep Gezond en Fit. Wat ik de collega’s mee wil geven: houd dat vol!

Ook is onze organisatie dit jaar weer verder ‘verjongd’. We hebben ons personeelsbestand verder in evenwicht gebracht door het aantrekken van jongere medewerkers. We hebben onder andere weer een nieuwe lichterling trainees. Zij hebben zich met nieuwe inzichten en ideeën al bewezen als waardevolle krachten voor OZHZ.

Tot slot wil ik meegeven dat ik ontzettend trots ben op OZHZ en dat we ons ‘beste werkgever’ mogen noemen. We vroegen het iedere collega: hoe vind je het om te werken bij OZHZ? De respons was hoog en de antwoorden zo positief dat we het certificaat “Worldclass Workplace” kregen. Ik ben trots op de collegialiteit, de klantgerichtheid van de organisatie, de samenwerking met onze partners en de ontwikkeling in de organisatie. Dat is eigenlijk wel een feestje waard. Sowieso, want we bestaan dit jaar ook nog eens 10 jaar!

Ik wens u veel leesplezier!”

Ronald Visser, Directeur.

Werken bij OZHZ

Corona-crisis

2020 stond ook bij OZHZ helaas in het teken van de corona-crisis. Dat betekende dus thuiswerken, digitaal vergaderen en geen tot beperkte fysieke ontmoetingen met collega's. Gelukkig hebben we ons ook tijdens de crisis bewezen als een wendbare organisatie. Vanaf half maart zijn direct maatregelen genomen. We waren ons vervolgens in staat het thuiswerken en digitaal vergaderen snel eigen te maken. Ook organiseerden verschillende units "outdoor vergaderbijeenkomsten". De crisis bood ons ook nieuwe inzichten. Een voorbeeld is het voorbereiden van een nieuw werkconcept zoals wordt beschreven in dit verslag.

Wat deed OZHZ nog meer om medewerkers zo goed en gezond mogelijk door de crisis te loodsen?

Hart onder de riem

Het management en de directie hebben medewerkers regelmatig een hart onder de riem gestoken. Zo ontving bijvoorbeeld iedereen een kaart van de directeur met een persoonlijke boodschap.

Gratificatie

De directeur uitte met een gratificatie zijn waardering voor de grote inzet van iedereen in een bijzondere tijd. Alle medewerkers ontvingen in september een gratificatie van € 250,- netto.

Q&A voor medewerkers

De medewerkers werden met een actuele Q&A op intranet op de hoogte gehouden van de meest gestelde vragen en antwoorden.

Middelen voor thuiswerken

Medewerkers konden voorzieningen en ICT middelen aanvragen om goed thuis te kunnen werken. Er zijn o.a. bureaustoelen, beeldschermen en toetsenborden verstrekt.

Wist je dat...



In 2020 totaal 77 bureaustoelen aan medewerkers in bruikleen zijn verstrekt?





Verruimd zorgverlof

Medewerkers met kinderen op de basisschool konden tijdens de sluiting van de scholen en de kinderopvang aanspraak maken op een verruimde regeling van zorgverlof. Kinderen konden immers niet naar school en kregen thuisonderwijs van hun ouders.

Coronaproof kantoorpand

Het kantoorpand van OZHZ is ingericht als een coronaproof 1,5 meter kantoor. Het kantoor is geschikt gemaakt om op een veilige, gezonde en verantwoorde wijze te kunnen werken en overleggen. Op deze manier konden bepaalde reguliere taken, zoals postverwerking en facilitaire zaken, op locatie plaatsvinden. Ook kon men voor andere werkzaamheden en overleggen in beperkte mate gebruik maken van het kantoor als daarvoor echt aanleiding was. In uitzonderingsgevallen konden medewerkers op kantoor werken. In totaal werkten sinds maart gemiddeld tussen de 20 en 40 medewerkers op kantoor.

Ondersteuning regionale crisisorganisatie en DGJ

OZHZ verleende in 2020 ondersteuning aan de coördinatie toezicht noodverordening en communicatie van de regionale crisisorganisatie. Toezichthouders van OZHZ waren actief in alle gemeenten. Daarnaast hebben 2 medewerkers van OZHZ vanaf medio november meegewerkt aan het bron- en contactonderzoek en in de

coronateststraten van de Dienst Gezondheid en Jeugd.

Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

Met ingang van 1 september zijn de vaste reiskostenvergoedingen woon-werkverkeer stopgezet. Dit was een regionaal besluit. De reden was dat er vanwege de crisis geen tot weinig reizen naar kantoor werden gemaakt. Werkelijk gemaakte reiskosten worden per 1 september via het personeelsinformatiesysteem gedeclareerd.

Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)

In september voerde een externe partij (Effectory) een MTO uit. Een flink aantal medewerkers beantwoordde een digitale vragenlijst met verschillende stellingen. De stellingen waren gekoppeld aan 15 onderwerpen.

Respons

177 van de 207 medewerkers vulden de vragenlijst in. De respons was met 85,5% daarom zeer hoog te noemen. Dat toont aan dat onze medewerkers zich betrokken voelen bij OZHZ.

Resultaat

Over het algemeen zijn medewerkers (zeer) tevreden over OZHZ. We scoorden in het onderzoek hoog op onderwerpen als bevlogenheid en betrokkenheid. Onze medewerkers waren zelfs zeer positief over het onderdeel werkgeverschap.



Natuurlijk waren er ook verbeterpunten. Werkdruk, (integrale) samenwerking en de klimaatbeheersing op kantoor zijn onderdelen met een lagere score. Dat gaan we verbeteren.

Aan de slag

De resultaten zijn besproken in de unitoverleggen. Iedere unit stelde een actieplan op. Verder zijn verschillende werkgroepen bezig met belangrijke

unit-overstijgende aandachtspunten.

Ook op directie- en managementniveau zijn de resultaten besproken. Afgesproken is om alle acties van de units in beeld te brengen en elkaar daarin te versterken. Verder ondernemen we acties bij aandachtspunten uit het onderzoek waarop nog onvoldoende is doorgepakt. Samen hebben we als doel om van OZHZ een nog betere werkgever te maken.

Award

Door het mooie resultaat van het MTO heeft OZHZ het certificaat “World-class Workplace” gekregen. Dit certificaat is Nederlands grootste, onafhankelijke keurmerk voor goed werkgeverschap. In een organisatie met het keurmerk World-class Workplace beoordelen medewerkers hun organisatie hoger op goed werkgeverschap dan branchegenoten. We zijn trots op dit resultaat.



Wist je dat...



Alle medewerker van de units Integraal Toezicht A en B het MTO hebben ingevuld? Goed gedaan!

Ontwikkelen van een nieuw werkconcept

De corona-crisis heeft ons geleerd dat veel werkzaamheden thuis uitgevoerd kunnen worden. Uit het MTO kwam naar voren dat medewerkers in de toekomst 40% tot 60% van hun arbeidsomvang thuis willen blijven werken.

Uiteraard blijft er ook een behoefte onder de medewerkers om elkaar fysiek te ontmoeten. Hierdoor is het plan ontstaan om een nieuw werkconcept uit te werken binnen de bestaande huisvesting. Hybride werken wordt het nieuwe normaal. Dat is een combinatie van op kantoor en op afstand werken. We zijn daarom gestart met het ontwerpen van een nieuw werkconcept dat in 2021 wordt uitgerold. Uitgangspunt is dat medewerkers hun werkzaamheden uitvoeren op de plek die daarvoor het meest geschikt is. Samenwerken in een project, een teambijeenkomst of een brainstormsessie doen we op kantoor; geconcentreerd werken of een 1-op-1 gesprek voeren kan prima vanaf de thuiswerkplek. Voorwaarde is dat de thuiswerkplek goed is ingericht en geoutilleerd.

Het nieuwe werkconcept sluit aan bij de kernwaarden van OZHZ en de nieuwe manier van werken als gevolg van de Omgevingswet. Het is ook de bedoeling om meer op locatie bij de

opdrachtgevers van OZHZ te werken. Het nieuwe werkconcept dient de medewerkers duurzaam in staat te stellen het beste van zichzelf te laten zien, hun werk goed te kunnen doen, te inspireren en de kernwaarden van OZHZ in de praktijk toe te kunnen passen.

Onboarding

Ons onboardingsprogramma is erop gericht om nieuwe medewerkers breed kennis te laten maken met onze organisatie, onze opdrachtgevers en het werkveld. Het is een continu programma dat 6 maanden duurt.

Vanwege corona is het aantal onboardingsactiviteiten beperkt gebleven. In totaal 10 medewerkers deden mee aan het programma. Er zijn 5 bijeenkomsten geweest.

Werving & selectie

Selecteren op competenties

Bij onze selectie van kandidaten kijken we steeds meer naar competenties in plaats van (brede) werkervaring. Dat hebben we opgenomen in ons arbeidsmarktcommunicatieplan. Dat zorgde er onder andere voor dat de gemiddelde leeftijd van onze medewerkers verder omlaag ging (zie "cijfers"). We geven (jongere) medewerkers de kans zich te bewijzen in functies die soms niet helemaal passen bij hun profiel.



Krappe arbeidsmarkt

Helaas is het ons niet gelukt om alle openstaande vacatures in te vullen. Onder andere functies met als specialisme bouw blijven lastig om te werven. Dat kwam doordat op de arbeidsmarkt nog steeds een nijpend tekort was aan deze specialisten.

Digitale selectiegesprekken

De meeste gesprekken vonden digitaal plaats. Hoewel in het begin wat onwennig voor iedereen aan de “digitale tafel”, bleek dat we ook op deze manier waardevolle nieuwe medewerkers konden aantrekken.

Traineeprogramma

Een aantal jaren heeft OZHZ deelgenomen aan het regionale traineeprogramma. We kozen vorig jaar voor het zelfstandig opzetten van een programma.

De werving & selectie voor de traineefunctie gebeurde grotendeels online. Maar liefst 122 personen solliciteerden. We werden positief verrast door het aanbod aan goede kandidaten. Daarom besloten we een extra trainee aan te nemen. In totaal zijn in september drie nieuwe trainees gestart. Daarnaast zijn twee extra kandidaten aangenomen die begonnen zijn in andere functies.

Flexibele arbeidskrachten

Gedurende het jaar heeft OZHZ altijd tijdelijke externe inhuur nodig. De voornaamste redenen hiervoor zijn te weinig eigen capaciteit en behoefte aan specifieke kennis. De omzet van OZHZ is per taakveld in verschillende mate variabel en om deze reden is flexibiliteit van de eigen interne capaciteit wenselijk. Er is onderscheid tussen de diverse

taakvelden. Hierbij hanteren we voor units met een meer variabele omzet, zoals bij bouw en expertise en advies, een grotere flexibele schil dan voor de units die wettelijke milieutaken uitvoeren.

Voor inhuur van medewerkers maken we voor het grootste gedeelte gebruik van het Dynamisch Aankoopstelsel (DAS), waarin we de opdrachten op de markt zetten en leveranciers kunnen reageren. De werkwijze via het DAS zorgt voor een open en transparant inhuurproces waardoor de inhuur van personeel rechtmatig wordt aanbesteed. Naast het DAS maken we voor generieke functies gebruik van een Raamovereenkomst met twee uitzendbureaus. In 2020 is dit regionale aanbesteed binnen de Drechtsteden.

In 2020 huurde OZHZ in totaal 84 flexibele arbeidskrachten in met een totaal van 66.003 gerealiseerde uren. Omgerekend naar aantal fte is dit gelijk aan 38,8 fte. In 2019 zijn gedurende het jaar veel vacatures ingevuld. Deze lijn is in 2020 doorgetrokken waardoor er in 2020 minder personeel is ingehuurd dan in 2019 (43,3 fte).

Evaluatie gesprekkencyclus

In een werkgroep, bestaande uit twee unitmanagers, een OR-lid en de personeelsadviseur, is gewerkt aan het SPP speerpunt “evaluatie gesprekkencyclus”. Dat resulteerde in een nieuw formulier voor jaargesprekken. In het nieuwe format is de



medewerker meer aan zet door zelf onderwerpen voor het gesprek aan te dragen en op het eigen functioneren te reflecteren. Het past daardoor beter bij het eigenaarschap dat OZHZ vraagt van iedere medewerker.

Verzuim, vitaliteit en gezondheid

Ziekteverzuim

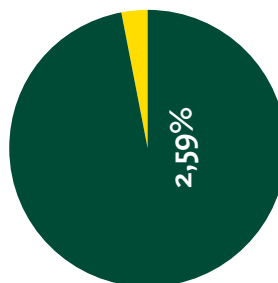
OZHZ kent een eigen regie model voor ziekteverzuim. De unitmanagers zijn integraal verantwoordelijk voor de inzetbaarheid van de werknemers. De primaire rol bij het voorkomen van uitval en het re-integreren na uitval ligt bij de unitmanager en de betrokken werknemer. De rol van de adviseurs, zoals de HR-adviseur en de bedrijfsarts, is om zowel de unitmanager als de betrokken werknemer te ondersteunen, te adviseren en te coachen.

Het verzuimpercentage bleef in 2020 stabiel ten opzichte van 2019 (zie cijfers). Dat is opvallend, gezien de ontwikkeling van de corona-crisis. Hoewel het zeker zijn impact heeft gehad op het psychisch verzuim binnen OZHZ, heeft de crisis er dus niet voor gezorgd dat het verzuim als geheel is toegenomen. Daar lees je meer over in de volgende paragraaf.

De meldingsfrequentie (het aantal gemiddelde ziekmeldingen per medewerker) daalde in 2020 weer verder. We zijn natuurlijk blij met deze trend. We zetten uiteraard alles in het werk om de meldingsfrequentie verder naar beneden te krijgen.



Wist je dat...



In de maand juni het verzuimpercentage slechts 2,59% was? Het verzuim was binnen OZHZ nog nooit zo laag!



Oorzaak ziekteverzuim

Klachten van psychische aard komen veel voor; dat blijkt ook uit de jaarrapportage 2020 van onze arbodienstverlener. 61% van het verzuim had een psychische oorzaak. In 2021 zetten we extra in op verzuimpreventie. Het herkennen en voorkomen van psychische klachten vormt hierbij een belangrijk aandachtspunt.

Maatregelen verzuim

De unitmanagers richten zich op een snelle en doeltreffende re-integratie door samen met de medewerker te onderzoeken welke werkzaamheden gedurende het verzuim nog wel verricht kunnen worden. Unitmanagers hebben ook gesprekken met medewerkers die zich frequent ziek melden (3 keer of vaker).

De personeelsadviseur heeft tweewekelijks een gesprek met de bedrijfsarts om individuele dossiers te bespreken en organisatiebreed te bekijken of er eventuele knelpunten zijn op het gebied van verzuim. Hij doet voorstellen om het verzuimbeleid binnen OZHZ te verbeteren.

Arbodienstverlening

Op het gebied van arbodienstverlening werken we samen met Arbo-Unie. Een keer in de twee weken heeft de bedrijfsarts spreekuur. Medewerkers die niet ziek zijn hebben ook de mogelijkheid om een preventief spreekuur aan te vragen. Vanwege de coronacrisis waren de spreekuren digitaal.

Preventiemedewerker

In 2020 startte een nieuwe preventiemedewerker van OZHZ. Zij is met instemming van de OR benoemd in deze rol. De preventiemedewerker heeft vier wettelijk verplichte taken:

- Het meewerken aan/opstellen van een Risico Inventarisatie en Evaluatie (inclusief plan van aanpak);
- Het adviseren van en samenwerken met DT, UMT, OR en personeelszaken voor goede arbeidsomstandigheden;
- Het meewerken aan het uitvoeren van de maatregelen uit het plan van aanpak;
- Het samenwerken met en het adviseren aan de bedrijfsarts.

Voor de preventiemedewerker lag een sterke focus op maatregelen gericht op gezond thuiswerken. Ook in 2021 is dat een belangrijk actiepunt.

Risico inventarisatie & evaluatie

Vorig jaar begonnen we met een risico inventarisatie en –evaluatie (RI&E) voor het team Groen van de unit Groen, Bodem en Opsporing. Een RI&E is voor werkgevers een verplicht middel om de gezondheid en veiligheid binnen de organisatie te bevorderen. De taken van de groene toezichthouders zijn zo afwisselend dat we goed in kaart moesten brengen welke risico's zij lopen in hun dagelijkse



werkzaamheden. We keken ook naar mogelijke maatregelen om de risico's te verminderen.

Werkgroep vitaliteit

Binnen OZHZ bestaat een werkgroep vitaliteit. De werkgroep stimuleert het fit en gezond blijven van medewerkers van OZHZ. Wel initieerde de werkgroep verschillende “wandeldates”. Het doel van de dates was om medewerkers in beweging

te krijgen en contact te houden met elkaar. In de werkgroep ontstond ook het idee om binnen OZHZ een coach in te zetten voor medewerkers die mentaal (dreigen) vast te lopen door de coronacrisis. Vervolgens zijn afspraken gemaakt met een coach om aan de slag te gaan. Op de eigen SID-pagina van de werkgroep zijn veel leuke en inspirerende verhalen over sport en beweging gedeeld.



Belangrijke ontwikkelingen 2020

Doorontwikkeling

In 2016 startte OZHZ met een intern verbetertraject: De Doorontwikkeling. Doel hiervan is dat onze medewerkers de gemeenten en provincie nog beter kunnen helpen bij het realiseren van hun ambities in de omgeving. De Doorontwikkeling zorgt ook voor een flexibele(re) organisatie die is voorbereid op de Omgevingswet. Om dat goed te kunnen doen, moeten zij weten wat er speelt en leeft. Dat vraagt van ons, een dienst 'op afstand', extra inspanning.

De sturing binnen OZHZ is er dan ook steeds meer en beter op gericht dat verantwoordelijkheid zo laag mogelijk in de organisatie ligt en dat de medewerkers eigenaarschap laten zien in hun werk. Zo zijn we nu ook vaker te vinden bij gemeenten en provincie en zit bijvoorbeeld de vergunningverlener of inspecteur zelf aan tafel met een wethouder of een gedeputeerde om zaken toe te lichten.



Begin 2020 heeft OZHZ de doorontwikkeling als project afgerond. Als vervolg op de doorontwikkeling, zijn vier kernwaarden geïntroduceerd.

Kernwaarden

OZHZ kent de volgende kernwaarden:

- Omgevingssensitiviteit;
- Samenwerken;
- Denken in mogelijkheden en oplossingen;
- Vertrouwen en verantwoordelijkheid.



Deze kernwaarden hebben een direct verband met de Omgevingswet en de doorontwikkeling. Het is de bedoeling dat alle medewerkers van OZHZ denken en werken conform de kernwaarden, waardoor we beter oog krijgen voor wat er speelt en we daar scherper (met elkaar) op kunnen anticiperen.

Het onder de aandacht brengen van de kernwaarden is een doorlopend proces. De kernwaarden zijn in 2020 opgenomen in het nieuwe jaargespreksformulier voor medewerkers. Het is dus structureel onderdeel van de gesprekken. Daarnaast is in DT en UMT aandacht voor de kernwaarden en komen ze terug in verschillende adviesstukken. In 2021 volgen verschillende activiteiten om de kernwaarden op een laagdrempelige manier onder de aandacht te brengen.

In 2021 volgen verschillende activiteiten om de kernwaarden op een laagdrempelige manier onder de aandacht te brengen.

Door de coronacrisis hebben we onze kernwaarde “samenwerking” voor een deel opnieuw moeten uitvinden. Medewerker konden elkaar immers niet meer of slechts heel beperkt fysiek ontmoeten. Gelukkig is iedereen erin geslaagd zich een nieuwe (digitale) manier van overleggen snel eigen te maken.

Vlootschouw

In het laatste kwartaal van het jaar is een vlootschouw van alle medewerkers gedaan. Een vlootschouw is een methode om prestaties en groeimogelijkheden van medewerkers te analyseren. Deze schouw maakt deel uit van onze strategische personeelsplanning en heeft als doel om medewerkers op niveau te krijgen en te houden. Alle leidinggevenden analyseerden hun eigen medewerkers. De directie sprak met alle unitmanagers over de resultaten. In 2021 volgt een rapport van de vlootschouw met aanbevelingen om het groeipotentieel van onze medewerkers nog meer te stimuleren.



Cijfers

Medewerkers

212
aantal fte **198**

Cijfers

Aantal medewerkers (31-12-2019)

Aantal medewerkers	212
FTE	198

Instroom	2020	2019
Aantal medewerkers	19	34
Instroompercentage	8,9%	18,7%

Uitstroom	2020	2019
Aantal medewerkers	27	15
Uitstroompercentage	12,6	7,2%

Wist je dat...



De gemiddelde leeftijd van nieuwe medewerker is afgenomen ten opzichte van 2019? In 2019 was de gemiddelde leeftijd van nieuwe medewerkers 37 jaar.

Reden uit dienst

Afloop tijdelijke dienstverband	1
Arbeidsongeschiktheid	0
Op eigen verzoek	21
(Keuze)pensioen	5

Verzuimpercentage

Jaar	Verzuim %
2020	4,6%
2019	4,5%
2018	5,7%

Verzuimpercentage per kwartaal

Periode	Verzuim %
Jan-mrt	5,38%
Apr-jun	3,72%
Jul-sep	3,99%
Okt-dec	5,28%

Meldingsfrequentie

Jaar	Meldingsfreq.
2020	0,72
2019	0,93
2018	1,14

“Een traineeship bij OZHZ? Zeker een aanrader!
Ik voelde me al vanaf het eerste moment welkom.”

Laura – trainee OZHZ

Arbodienst

Consult	Aantal
Spreekuren bij bedrijfsarts	95
Keuringen	4

Verdeling parttime/fulltime

PT/FT	Aantal	%
Parttime	69	32,6%
Fulltime	143	67,45%
Totaal	212	100%

Jubilea

Jubileum	Aantal medewerkers
40 jaar	3
25 jaar	4
12,5 jaar	7
Totaal	14

Stages

Stagiair(e)s	10
--------------	----

Verhouding man/vrouw

Jaar	Man	Vrouw
2020	54,20%	45,80%
2019	53,70%	46,30%
2018	57,80%	42,20%

Leeftijdsopbouw

Jaar	Gem. leeftijd
2020	46,4
2019	46,4
2018	47,5

Leeftijd nieuwe medewerkers

Gem. leeftijd nieuwe medewerker in 2019	34
---	----

Gratificaties

Aantal gratificaties	5
----------------------	---

Deze gratificaties zijn boven op de gratificaties vanwege de corona-crisis uitgekeerd.

Werving & selectie

Geplaatste vacatures	21
Inge vulde vacatures	10

6 vacatures zijn geannuleerd. 5 vacatures stonden nog open in het nieuwe jaar.

Flexibele arbeidskrachten

2020	38,8 fte
2019	43,3 fte

Vertrouwenspersoon OZHZ

Aantal gesprekken	4
-------------------	---

Opleiding

Totaal aantal opleidingsuren	11.918 uur
------------------------------	------------

Leeftijdscategorieën

Leeftijd	Aantal mws.	Percentage
<25	7	3,3
25-35	31	14,62
35-45	55	25,94
45-55	54	25,47
55-60	29	13,68
60+	36	16,98
Totaal	212	100

Wat viel verder op?



Interne communicatie in coronatijd

In 2020 was het lastig voor medewerkers om goed met elkaar in contact te blijven en plezier in het werk te houden. Vanuit alle kanten uit de organisatie kwamen al snel initiatieven, die vooral uitgingen van wat wél kon.

- Organisatiebrede bijeenkomsten

Normaal organiseert OZHZ regelmatig personeelsbijeenkomsten op kantoor. Uiteraard gingen deze niet door. Zo was er de FilmFocus, normaal fysiek – nu digitaal. Collega's werden geïnterviewd, in het zonnetje gezet of gevolgd tijdens hun werk. Zo hoorden medewerkers toch wat speelde en kregen zij een kijkje op kantoor. Daarnaast bleef de gezellige, digitale Kerstborrel veel mensen bij. Er kwam zelfs een muzikale kerstgroet die trots gedeeld werd op LinkedIn.

- Online bingo en online proeverij

De Personeelsvereniging bleek ook digitaal erg creatief. Zij organiseerden een digitale bingo. Ook regelden zij met de Dordtse distilleerder Rutte een proeverij. Alles was online te volgen, tegelijkertijd met collega's.

- Intranet meer gebruikt dan ooit

Ook zagen wij het gebruik van intranet toenemen. Iedere medewerker kan daar berichten delen, reageren en liken. We zien een steeds grotere groep die actief is. Hiermee krijgt het intranet een steeds grotere functie in informatievoorziening, maar ook in het verbonden blijven voelen met elkaar.

Nieuwe adjunct-directeur

Op 1 september startte Marloes Tolsma als adjunct-directeur van OZHZ. Marloes was tot die datum directeur bij Omgevingsdienst Zuidoost-Brabant. Binnen OZHZ richt Marloes zich vooral op de bedrijfsvoering.

Personeelsvereniging

Een bijzonder jaar voor de PV, waarbij zoveel mogelijk activiteiten zijn georganiseerd door de personeelsvereniging SMOG (Samen Meer Ontspannen Genieten). Maar de mogelijkheden waren beperkt. Activiteiten zoals de geplande stedentrip naar België, een bootcamp en diner zijn vanwege corona geannuleerd. Ondanks dat stelde de PV een redelijk gevarieerd programma samen, waarbij het accent in het tweede deel van 2020 lag op digitale bijeenkomsten. Naast een filmavond, een Salsa Workshop en een fotowedstrijd hebben we een digitale proeverij en een digitale bingo georganiseerd voor de vele leden. Jaarlijks terugkerend op de agenda en dus ook in 2020 zijn de ALV, sinterklaasfeest voor de kinderen en het sinterklaasfeest voor de medewerkers, waarbij het bestuur bij alle leden een presentje met



gedicht heeft gebracht. Terugkijkend op 2020 is de personeelsvereniging nog springlevend en erin geslaagd om een grote variatie aan activiteiten te organiseren voor de medewerkers van OZHZ.

Ondernemingsraad

De OR is in 2020 onder andere actief betrokken geweest bij de volgende onderwerpen:

- Medewerkerstevredenheidsonderzoek.
- Coronamaatregelen.
- Declaratie sportabonnement.
- Evaluatie werktijdenregeling.
- Speerpunten van onze SPP, waaronder: evaluatie jaargesprek, ontwikkelingsprogramma en formatieplan.
- Vitaliteitsafspraken.
- Regeling flexibel werken (Drechtsteden-regeling)
- Reiskostenregeling (ambulante) medewerkers.

Vooraf vanwege de cijfers van de Arbo Unie en de uitkomst van het medewerkers tevredenheidsonderzoek heeft de OR nogmaals aan de directie benadrukt dat een aanvullende regeling voor 60+ wenselijk is.

Ook heeft de OR zich sterk gemaakt voor een thuiswerkvergoeding, als tegemoetkoming in de kosten die medewerkers maken als gevolg van het vele thuiswerken. In Drechtsteden-verband is afgesproken dat men de landelijke CAO-

onderhandelingen op dat punt wenst te volgen. De directie van OZHZ sluit zich hierbij aan.

Bedrijfshulpverlening

Onze BHV organisatie bestond uit 12 bedrijfshulpverleners en 8 ontruimers. De coronacrisis was ook van invloed op onze BHV organisatie. In het pand mochten bijvoorbeeld maximaal 30 medewerkers aanwezig zijn. Het BHV team heeft er op gestuurd dat tenminste 2 BHV-ers altijd aanwezig waren. Door de crisis waren er geen ontruimingsoefening. Er zijn 5 incidenten geweest waarbij de hulp van BHV nodig was. 2 hulpvragen kwamen van buiten het pand.

Vertrouwenspersoon

In 2020 is er vier keer een beroep gedaan op de vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen. Per casus hebben er meerdere gesprekken plaatsgevonden. Ten opzichte van 2019 is het aantal meldingen gedaald. Dat is mogelijk te verklaren door het thuiswerken. Op kantoor is weinig ruimte om afstand te nemen van een situatie of een collega.

Wist je dat...

onze BHV-er en ontruimers in het zonnetje zijn gezet op de "dag van de BHV". De directeur, heeft het hele team bedankt voor hun inzet. Iedereen heeft een briefje en een presentje ontvangen.



Wat gaan we doen in 2021?

Strategische personeelsplanning

In het eerste kwartaal rond de werkgroep het speerpunt Ontwikkelingsprogramma af. Het speerpunt heeft als doel om kwaliteiten van de medewerkers optimaal in te zetten. Verder staat het speerpunt “strategisch opleidingsplan” op de rol. Bij dit onderdeel ligt de nadruk op het verder ontwikkelen van onze medewerkers. Tegen het einde van het jaar ronden we onze strategische personeelsplanning af met een evaluatie.

Het nieuwe werkconcept

Natuurlijk hopen we weer snel naar kantoor te kunnen en elkaar te ontmoeten. We gaan allemaal op een andere manier werken zodra dat weer mogelijk is. Vanuit huis wanneer dat kan en op kantoor wanneer dat nodig is. In het nieuwe werkconcept werken we dat uit. In 2021 wordt het concept van kracht.

Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)

We gaan verder met de resultaten van het MTO. De verschillende werkgroepen brengen adviezen uit en het management werkt bepaalde punten verder uit. We gaan er alles aan doen om de tevredenheid van medewerkers verder te verbeteren. Onder andere de punten werkdruk, interne samenwerking en de kernwaarden krijgen daarom veel aandacht.

Overige punten

We stelden een HR-agenda op voor 2021. Los van de punten die we hebben benoemd, gaan we ook aan de slag met vitaliteitsafspraken, risico inventarisatie & evaluatie, verzuimpreventie en betere communicatie over beleidsmaatregelen. Ook investeren we in opleidingen, onder meer met het oog op de inwerkingtreding van de Omgevingswet per 1-1-2022.

Stand van zaken SPP speerpunten OZHZ

- Onboardingsprogramma ✓
- Traineeprogramma ✓
- Arbeidsmarktcommunicatieplan ✓
- Formatieplan ✓
- Evaluatie gesprekkencyclus ✓
- Ontwikkelingsprogramma (2021)
- Strategisch opleidingsprogramma (2021)

