



2023



Sociaal jaarverslag

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



Ronald Visser,
directeur OZHZ

Voorwoord

In het voorwoord van het sociaal jaarverslag 2023 vertelt Ronald Visser, directeur OZHZ, over waar hij trots op is en wat er speelde op het gebied van personeelszorg. Zo slaagden we erin om 40 nieuwe medewerkers de dienst binnen te halen én het ziekteverzuim te verlagen. Welke resultaten boekten we nog meer in 2023? En welke activiteiten ondernamen we? Dat leest u in het sociaal jaarverslag.



Scan de QR-code voor de video

of ga naar www.ozhz.nl/sociaal-jaarverslag-2023

Prettig werken bij de omgevingsdienst

In gesprek met Esma Yaakoub

Wat heb je als medewerker nodig om prettig te werken? Dat is de hoofdvraag waar Esma als HR- projectmedewerker bij betrokken is. Zij studeerde arbeids- en organisatiepsychologie in Leiden en zet nu haar kennis in bij onze organisatie. Daarnaast is zij ARBO-coördinator (preventiemedewerker) en kan ze ons alles vertellen over het PSA-onderzoek.

In 2023 konden medewerkers meedoen aan het PSA-onderzoek. Wat kwam daaruit?

‘In een positief sociaal klimaat voelen medewerkers zich fijn, en dat zit bij onze omgevingsdienst wel goed! Bij de Omgevingsdienst ZHZ werken bevlogen medewerkers. Dat is echt heel mooi. Tegelijk maakt bevlogenheid kwetsbaar. Want wanneer werk belangrijk voor je is, heeft werkdruk een grotere impact op je. Dat zagen we terug in de onderzoeksresultaten, alhoewel onze prettige werksfeer die druk deels opheft. Ongeveer de helft van het personeel ervaart werkdruk. Een veroorzaker van werkdruk is onduidelijkheid. Mensen voelen zich prettiger over hun werk als de dingen op orde zijn.’

Wat is er te doen aan de ervaren werkdruk?

‘We weten uit onderzoek dat onze mensen het lastig vinden om volledig ‘zelfsturend’ te werken, omdat dit soms zorgt voor onduidelijkheid. Zo’n werkwijze houdt in dat je als medewerker zelf vorm geeft aan doelen en kaders.

Wat is een PSA-onderzoek?

PSA staat voor: psycho-sociale arbeidsbelasting. Alle medewerkers van OZHZ kregen de uitnodiging om anoniem een uitgebreide vragenlijst in te vullen over werkklimaat, ongewenste omgangsvormen, werkdruk en waardering door het management en collega's. 148 mensen vulden 'm in.



In een positief sociaal klimaat voelen medewerkers zich fijn, en dat zit bij onze omgevingsdienst wel goed!

En zelfs je eigen werk beoordeelt. Maar daaraan zit een keerzijde: Het is niet duidelijk waar medewerkers terecht kunnen met hun vragen. Er is behoefte aan houvast, zonder de ruimte voor eigen verantwoordelijkheid te verliezen. Dat evenwicht vinden we in ‘zelforganiserende’ teams. Daar gaan we in 2024 verder mee. Het betekent dat je niet meer in je eentje verantwoordelijkheid draagt, maar samen in je team kijkt hoe je aan de doelen werkt en welke taakverdeling daar het beste bij past. Hiermee willen we onze mensen ondersteunen in hun werk.’

Lees verder op de volgende pagina!

Wat waren de uitkomsten over agressie?

‘Een aantal medewerkers had te maken met agressie van derden en ongewenst gedrag. Helaas is de buitenwereld niet te veranderen, maar we kunnen wél zorgen dat we goed weten hoe we ermee om kunnen gaan. Daarom gaan we het agressieprotocol in 2024 verder verduidelijken in alle units.’

Wat heeft het project Binden & Boeien hiermee te maken?

‘Bij OZHZ hebben we hele bevlogen medewerkers. Uit het PSA blijkt dat onze medewerkers allemaal hun eigen uitdagingen en wensen hebben op het gebied van werkplezier. Het project binden & boeien zetten we onder andere in om gehoor te geven aan de punten die uit het PSA naar voren kwamen. Waaronder het belang van een goede inwerkperiode. Dat is de basis van het nieuwe tweedaagse onboardingsprogramma.’

Welke taken heb jij verder als preventiemedewerker?

‘Verstap je je op een losse traptrede? Let op, ook dát is een bijna-ongeval. Ik probeer bij iedereen tussen de oren te krijgen dat je die signalen altijd moet melden. Die informatie helpt om échte ongevallen te voorkomen. Dat doe je niet alleen voor jezelf, maar ook voor je collega's. Om de drempel voor meldingen nog lager te maken, werken we aan een online meldingen procedure via intranet. Die duidelijk en herkenbaar is voor iedereen. Ook agressie of incidenten kun je daar melden. Verder weten steeds meer mensen mij gelukkig ook te vinden voor bekende taken zoals een onderzoek naar de werkplekinrichting.’

Wist je dat...

we in 2024 meer aandacht gaan besteden aan agressie & geweld? Met meer kennis kunnen we incidenten voorkomen. Elke melding is er één te veel.

Uit het PSA blijkt dat onze medewerkers allemaal hun eigen uitdagingen en wensen hebben op het gebied van werkplezier.

“



Nieuwe unit Data & ICT

Elise vertelt over de nieuwe unit Data & ICT. Waarom vormden we deze unit precies? En hoe ziet de unit eruit? Wat deden we in 2023 allemaal om de nieuwe unit te vormen? Elise geeft ook een korte vooruitblik naar het jaar 2024.



Scan de QR-code voor de video
of ga naar www.ozhz.nl/sociaal-jaarverslag-2023

Feiten en cijfers 2023



Instroom en uitstroom

Jaar	Instroom	Percentage	Uitstroom	Percentage
2023	40	16,26%	30	12,20%
2022	40	16,81%	28	11,76%
2021	32	14,22%	13	5,80%

Vrouw
47%



Man
53%

246

Medewerkers op 31 december 2023,
ruim 230 FTE + **12 stagiaires**

Jubilarissen (6x)



Verzuim:

Jaar	Percentage
2023	4,7%
2022	6,6%
2021	4,7%
2020	4,6%



Aantal
casussen
van de ver-
trouwens-
persoon

Gratificaties



49

46 jaar

Gemiddelde leeftijd van onze
medewerkers. Nieuwe
medewerkers waren
gemiddeld **40 jaar** oud toen
ze werden aangenomen

Meldings-
frequentie

1,13



Reden uit dienst	Aantal
Wederzijds goed vinden	1
Op eigen verzoek	25
(Keuze)pensioen/RVU	3
Rechtsweg	1

Geplaatste vacatures	41
Ingevulde vacatures	38



Contracten

218 voor onbepaalde
tijd en **36** voor
bepaalde tijd.



97

Flexibele arbeids-
krachten.

Jong OZHZ:

Interessante en gezellige ontmoetingen met jonge collega's

Hoe kunnen we het werkgeluk van jonge medewerkers behouden én vergroten? Die vraag drijft Jong OZHZ! In 2022 kreeg deze club zelfs een serieuzere status. Drie collega's - Marina, Nicole en Menno - vormen samen het kersverse bestuur.

Nicole legt uit waarom Jong OZHZ is opgericht. 'Voor sommige jonge collega's is hun baan bij OZHZ de eerste en dan komt er heel wat op je af. Bij Jong OZHZ vinden die collega's een plek om ervaringen te delen.' Menno vult aan: 'Aanvankelijk kwamen we bij elkaar om de gezelligheid, maar dat kreeg in de loop van de tijd steeds meer inhoudelijke verdieping. Jong OZHZ kreeg een officiële status; er is budget en tijd voor vrijgemaakt.'

Wist je dat....

het bestuur van Jong OZHZ uit 3 leden bestaat?

- Voorzitter: Menno Roos (31 jaar), programmamanager toekomstgerichte gebiedsontwikkeling
- Secretaris: Nicole van der Sluis (25 jaar), vergunningverlener milieu
- Penningmeester: Marina Paauwe (31 jaar), inspecteur bodemtoezicht

Voor wie is Jong OZHZ?

Alle OZHZ-medewerkers tot en met 35 jaar zijn welkom bij de activiteiten. Op dit moment zijn dat ruim 70 mensen. 'In 2022 zijn we gestart met een kickoff in café Merz,' vertelt Marina. 'Daar konden mensen hun ideeën kwijt. Onze activiteiten sluiten aan op hun informatiebehoefte.'

Wat doet Jong OZHZ?

Jong OZHZ zet zich in voor het werkgeluk van jonge mede-



Jong OZHZ activiteiten in 2023

Februari | Deelname pubquiz Young Drechtsteden

Maart | Bemensen stand nationale carrièrebeurs
Klankbord voor training van jonge medewerkers

Mei | Spelletjesmiddag en bingo op kantoor
Deelname padeltoernooi Young Drechtsteden

Oktober | Dagprogramma Young Talk over werkgeluk

November | Organisatie en deelname aan dag met young professionals van vijf omgevingsdiensten van provincie Zuid-Holland

werkers. Dat doen zij door het bieden van gezelligheid en ondersteuning. 'Ik ben blij dat de directie oog heeft voor het belang van Jong OZHZ en hierin met ons meedenkt.'

vertelt Menno. Hij hoopt dat jonge collega's daar meer gebruik van gaan maken. Jong OZHZ is er ook voor de onderlinge binding. 'Doordat we hybride werken,' legt Nicole uit, 'kom je elkaar lang niet altijd tegen op kantoor. Het is leuk én nuttig om elkaar te ontmoeten bij de activiteiten die we organiseren. Het helpt gewoon in de samenwerking als je elkaar al een beetje kent.'

In oktober was er een dagprogramma 'Young Talk', wat houdt dat in?

'In Young Talk boden we de Jong OZHZ'ers een afwisselend programma van workshops en inspiratie. Het thema was werkgeluk. We kwamen bij elkaar op een ontzettend leuke locatie: Bluebirds in the Backyard', vertelt Marina. 'Een dag vol eyeopeners. We leerden bijvoorbeeld over de rol van een vertrouwenspersoon en de ondernemingsraad.' Ze herinnert zich ook een boeiende workshop over werkgeluk. 'Leuk om terug te horen dat de bezoekers de dag enorm waardeerden.'

Wat zijn de verdere plannen voor 2024?

Ook in 2024 bevatten de activiteiten een mooie mix van inhoudelijke relevantie én gezelligheid. Nicole: 'Het nieuwe jaar is goed begonnen met een pubquiz, die we combineerden met een lunch. Iedereen bracht zelfgemaakte hapjes mee. En natuurlijk komen er nog wat gezellige borrels aan.' Naast de grote opruimactie in april denkt Jong OZHZ na over een verdieping op verschillende onderwerpen, waaronder doorgroeimogelijkheden in de organisatie. Marina: 'We geven jonge medewerkers handvatten voor een gesprek.'

Wist je dat...

... Jong OZHZ in 2024 de handen uit de mouwen steekt? In samenwerking met de toezichthouders van groen ruimen de Jong OZHZ'ers in april afval op in het Weizigtpark van Dordrecht. Tijdens de opruimactie komt collega Niels Poelman uitleg geven over de (bedreigde!) diersoorten die daar allemaal voor komen.

Welke boodschap hebben jullie nog voor de jonge collega's?

'De meerwaarde van Jong OZHZ is dat het mensen samenbrengt,' zegt Marina. 'Onze SID-pagina is levendig. Laat de kans niet liggen om elkaar beter te leren kennen en sluit je aan!'

**Het helpt gewoon in
de samenwerking als
je elkaar al een beetje
kent.**



Arbeidsmarkt-communicatie

Wat deden we in 2023 zoal aan arbeidsmarktcommunicatie? Daarnaast timmeren we samen met de andere Zuid-Hollandse omgevingsdiensten hard aan de weg met de Betere Wereldbaan. Annelotte vertelt wat we in 2023 deden én geeft een korte vooruitblik op 2024.



Scan de QR-code voor de video
of ga naar [www.ozhz.nl/
sociaal-jaarverslag-2023](http://www.ozhz.nl/sociaal-jaarverslag-2023)



De ondernemingsraad (OR)

Waarover adviseerden jullie in 2023?

‘Wij gaven als OR in 2023 advies over een aantal onderwerpen. Bijvoorbeeld over de nieuwe unit Data & ICT (DIT). In dit traject adviseerden we positief op het aanstellen van een unitmanager én de voorgestelde aanpak voor de inrichting van het proces om tot de nieuwe unit te komen. Hierbij vroegen we aandacht voor de communicatie naar en mét de betrokken medewerkers.’

‘We adviseerden verder over het nieuwe protocol agressie en geweld. Ook stemden we in met een aantal onderwerpen, zoals: de nieuwe werktijdenregeling, de risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) en plan van aanpak Psychosociale Arbeidsbelasting en werkdruk (PSA).

Wat waren aandachtspunten voor de OR?

‘In 2023 besteedden we ook aandacht aan een aantal onderwerpen omdat wij deze belangrijk vonden. Zowel voor de organisatie als de medewerkers. Denk aan de evaluatie van de organisatiefilosofie. HR evalueerde de doorontwikkeling van 2016, de omschakeling van aansturing naar

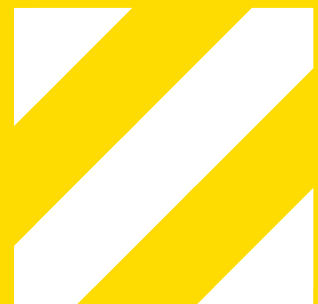


zelfsturing én het verminderen van het aantal managementlagen.’

‘Het hybride werken en het aantal werkplekken op kantoor kreeg ook aandacht. Met name het aantal beschikbare plekken en de kwaliteit van de ICT voorzieningen, zoals de Wifi. Binden en boeien is in combinatie met de krapte op de arbeidsmarkt een onderwerp dat ook hoog op de agenda stond én blijft.’

Ziekteverzuim

In 2023 was het gemiddelde ziekteverzuimpercentage 4,6%. Dit percentage is 1,9% lager dan het ziekteverzuim van 2022 én valt daarmee onder de norm van 5%. Het actief betrekken van de arbo-dienst Bezig (inclusief inzet casemanager), de focus op complexe verzuimdossiers en trainingen voor leidinggevenden hadden een positief effect op het verlagen van het ziekteverzuim. Net als andere activiteiten gericht op duurzame inzetbaarheid. In 2023 zagen we verder een normaal ziekteverzuimpatroon, met pieken en dalen tijdens seizoensgebonden perioden.





Personeelsvereniging

De personeelsvereniging SMOG heeft zo'n 200 leden en organiseerde in 2023 weer een gevarieerd activiteitenprogramma. Van dansen op het glamourfeest, een bezoek aan de (winter)Efteling, tot spellen als 'Wie is de verrader' en een toernooi Padel. Voor ieder wat wils dus! In 2023 is ruim €25.000,- uitgegeven aan 13 activiteiten. OZHZ draagt ieder jaar bij aan het budget met een bijdrage op basis van het aantal leden. We zijn er in goede én slechte tijden voor elkaar: dat is de kracht van SMOG.

Academiedag

Ook in 2023 was de OZHZ Academiedag weer een groot succes. Een interessante en waardevolle dag waarin collega's van elkaar leren door workshops en presentaties aan elkaar te geven. Zo kregen we uitleg over PFAS, Zeer Zorgwekkende Stoffen (ZZS) en gedragsverandering. We maakten een wandeling langs de OZHZ hotspots én er ging een wereld voor ons open door uitleg over ChatGPT.

Binden en boeien

Onboardingsprogramma

We introduceerden in 2023 het tweedaagse onboardingprogramma voor nieuwe medewerkers. Tijdens deze tweedaagse leerden collega's het werkveld van OZHZ goed kennen, gingen zij langs verschillende bedrijven én toerden ze met een bus door de gehele regio. Daarnaast gaven collega's presentaties over hun werk. Ontzettend waardevol om elkaar én het werkveld beter te leren kennen.

Opleidingsprogramma jonge medewerkers

OZHZ startte in 2023 met een trainingsprogramma voor jonge medewerkers. Zij werden in 8 dagdelen getraind in vaardigheden die de overstap van studeren naar werken makkelijker maken. Onderwerpen als feedback en verwachtingsmanagement kwamen langs. Hierdoor zijn jonge medewerkers beter voorbereid voor het werkende leven én wordt ingespeeld op hun ontwikkelbehoefte. Dit draagt bij aan het binden van deze groep aan OZHZ.