



2024



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 2024 vertelt **Ronald Visser**, directeur OZHZ, over waar hij **trots** op is en welke stappen we hebben ondernomen op het gebied van **goed werkgeverschap** en **vakmanschap**.

Ondanks de uitdagingen op de arbeidsmarkt slaagden we erin om **39 nieuwe collega's** te verwelkomen. Ook blijven we investeren in het **binden** en **boeien** van onze medewerkers. Onder andere door **opleiding** en **ontwikkeling** centraal te stellen. Welke resultaten boekten we nog meer in 2024? Dat leest u in het sociaal jaarverslag.



Scan de QR-code voor de video

of ga naar www.ozhz.nl/sociaal-jaarverslag-2024

Vera, Julia en Lieve kijken terug op hun traineeprogramma

Doorstromen naar een droombaan

Je bent jong afgestudeerd en je weet al dat je met de fysieke leefomgeving aan de slag wil. Maar je vraagt je af in welke rol. Dan is het traineeprogramma 'De Betere Wereldbaan' een uitstekende keuze

Vera Kersten weet dit uit eigen ervaring. 'In 1,5 jaar kon ik rustig uitvogelen waar mijn interesse ligt. En dat bleek toezicht op milieu te zijn.'

Ook **Julia Mars** startte in 2023 als trainee bij OZHZ. 'Het bestaan van omgevingsdiensten ontdekte ik bij toeval, tijdens ecologisch veldwerk. Als nieuweling met interesse in natuur en leefomgeving wist ik meteen dat het trainee-programma wat voor mij was.'

Lieve Geessinck weet nog goed hoe het allemaal begon, met een aftrap op het strand van Noordwijk. 'De 18 maanden gingen megasnel voorbij en ik kan voor ons alle drie spreken als ik zeg dat we veel geleerd hebben en ervaring op hebben gedaan, dat we dankbaar zijn voor alle leuke dingen die we hebben mogen doen en de kansen die we kregen. We zijn blij dat we bij OZHZ blijven!'

Wist je dat...

... we het traineeprogramma gezamenlijk met de andere Zuid-Hollandse omgevingsdiensten organiseren? Samen met de DCMR, Omgevingsdienst Midden-Holland, Omgevingsdienst West-Holland en Omgevingsdienst Haaglanden houden we jaarlijks een selectiedag.



Vera Kersten

- **Opleiding:** HBO Integrale veiligheid / WO Besturen in Veiligheid
- **Huidige functie:** adviseur toezicht milieu/ programmamanager 'Samen meer grip op milieuschade'

Impact van evenementen op natuur en milieu

'Als trainee voel je je welkom en word je serieus genomen,' blikt **Vera** terug. Toen ze meedraaide in de APV-vergunningverlening voor Alblasterdam en Dordrecht, verleende ze op een gegeven moment zelf ook vergunningen. Ze nam deel aan de overleggen over evenementen en horeca. 'Een evenement raakt aan zoveel meer dan alleen de veiligheid van bezoekers. Er is via licht en geluid ook impact op de natuur en het milieu. Daarom moet je op tijd lijntjes leggen binnen de organisatie. Bijvoorbeeld met een adviseur ecologie. Dat inzicht heb ik verwerkt in een 'gebruikswijzer' voor het team APV en gemeenten, waarmee inzichtelijk wordt welke omgevingsaspecten er allemaal bij een evenement kunnen spelen.'

Spannende controle

Julia's hart voor natuurbescherming ging sneller kloppen tijdens een surveillance in een Natura2000-gebied in de Hoeksche Waard. Ze liep mee met collega's Corné en André van team Groen. 'We controleerden de papieren van twee vissers die we op het water tegenkwamen. Die bleken in orde, maar Corné had een niet-pluis-gevoel. Daarom zijn we in de avond teruggegaan, ik mocht van een afstandje meekijken. Het vermoeden bleek juist, de 'vissers' deden aan illegale palingstroperij. De palingen zijn in beslag genomen en terug in het water geplaatst. De strafbare feiten kwamen terecht in een proces-verbaal. Een avond die ik niet snel zal vergeten.'



Julia Marr

- **Opleiding:** WO Biologie
- **Huidige functie:** inspecteur soortenbescherming bij team Groen

Hoe zie je de toekomst?

Julia houdt zich nu bezig met soortenbescherming, door toezicht te houden op afgegeven natuurvergunningen. In de praktijk gaat dit vaak over vleermuizen, huismussen en gierzwaluwen want deze maken gebruik van dezelfde leefomgeving als wij. Ze zijn te vinden onder dakpannen en in spouwmuren van woningen. 'Ik wil de taak van toezichthouder/ inspecteur goed in de vingers krijgen. Als ik daar verder in gegroeid ben, zou ik graag mijn expertise op het gebied van natuur en ecologie inzetten in domein overstijgende projecten.'

Vera is helemaal op haar plek bij de unit Toezicht Milieu waar ze onder andere verantwoordelijk is voor de programmering van het toezicht. Ze vervult ook de rol van programmamanager 'Samen meer grip op milieuschade'. 'Het past goed bij mij om verbindingen te leggen binnen en buiten onze organisatie. Dankzij het traineeprogramma kan ik makkelijk contact leggen met collega's. Verder vind ik het leuk om me verder te verdiepen in milieuwetgeving. Het vakgebied is enorm in ontwikkeling, dus blijven we kijken hoe we ons risicogestuurd toezicht kunnen verbeteren door bijvoorbeeld slim gebruik van data.'

Wist je dat...

.... we op dit moment alweer de achtste editie van het traineeprogramma draaien? Vera, Julia en Lieke komen uit de zevende lichting (van in totaal veertien personen) en blijven alle drie bij ons werken.

“Het past goed bij mij om verbindingen te leggen binnen en buiten onze organisatie.”



Lieke Geessinck

- **Opleiding:** WO Marine Sciences
- **Huidige functie:** adviseur bij team Groen

Onderdelen van het trainee-programma 2024:

- inhoudelijke cursussen
- persoonlijke ontwikkeling, training en intervisie
- begeleiding door een mentor van je eigen omgevingsdienst
- drie keer een half jaar meedraaien bij een unit
- gezamenlijke opdracht naar versterking samenwerking tussen Zuid-Hollandse omgevingsdiensten en inzet van AI

MyForms kennis en kunde binnen handbereik

Om goed te monitoren of we aan de landelijke kwaliteitscriteria voldoen, gaan we werken met het systeem Myforms. Wat betekent dit voor OZHZ? En wie raakt dit? Dát lees je in dit artikel.

Kwaliteitscriteria voor omgevingsdiensten

Landelijk moeten we voldoen aan de kwaliteitscriteria omgevingsdiensten voor het uitvoeren van de VTH-taken. Dat zijn afspraken over de kwaliteit van de organisatie en de aanwezige ervaring en deskundigheid. Zo is duidelijk welke kwaliteit opdrachtgevers, inwoners en bedrijven mogen verwachten.

Wat betekent dat voor OZHZ?

Het is belangrijk dat we de kwaliteitscriteria binnen onze organisatie overzichtelijk registeren. Naast dat het een landelijke verplichting is, helpt het enorm bij de invulling van ons HR-beleid. Bijvoorbeeld voor de werving, het bieden van doorgroei mogelijkheden en het opleidingsplan. Maar ook het anticiperen op het mogelijke vertrek van collega's. Voorheen registreerden we de gegevens via een Excelbestand, maar dit geeft onvoldoende inzicht. Daarom werken we met het systeem Myforms.

Het systeem Myforms

Myforms is dus het systeem waarin we de werkervaring en opleiding van medewerkers registeren. Het systeem is gekoppeld aan AFAS HR. Dat betekent dat de gegevens die al van medewerkers bekend zijn, in Myforms staan. Het systeem dient puur om inzicht te krijgen, niet om de medewerkers te beoordelen. Wel kunnen zij op deze manier beter voorbereid het jaarplangesprek ingaan en afspraken maken over hun persoonlijke ontwikkeling.



Menno Roos, projectleider implementatie MyForms:

“Na de implementatie hadden we een goed totaaloverzicht van de kwaliteitscriteria per deskundigheidsgebied en daarmee zagen we al snel voor welke deskundigheidsgebieden we er goed voorstaan en waar de uitdagingen voor OZHZ liggen”

Trainingen Myforms

Eind september en begin oktober organiseerden we online trainingen voor collega's die VTH-taken uitvoeren. Tijdens deze training werd het systeem uitgelegd, maar ook hoe gegevens kunnen worden nagekeken, bijgewerkt en aangevuld.



HAMIL-opleiding

In 2024 namen 10 ITT-collega's deel aan de HAMIL-opleiding (Handhavingsexpert Milieu). Na een periode van hoge uitstroom bij de toezichthouders in 2023, hebben we succesvol nieuwe collega's geworven met wervingscampagnes, die vervolgens werden opgeleid tot toezichthouders. Het volgen van de HAMIL-opleiding is hierin een belangrijk onderdeel. Zo kan OZHZ, ondanks de krapte op de arbeidsmarkt, toch in de capaciteitsbehoefte voorzien. Afgelopen zomer behaalden zij hun diploma met uitstekende resultaten – een geweldige prestatie! In deze video delen een aantal collega's hun ervaringen met de HAMIL-opleiding.



←
Scan de QR-code voor de video
 of ga naar www.ozhz.nl/sociaal-jaarverslag-2024



Nieuwe wervingscampagne: het verschil maken bij OZHZ

Eind 2024 zetten we een wervingscampagne op om 15 vacatures te vullen. We willen namelijk minder afhankelijk zijn van externe inhuur en vast personeel werven. Veel van deze vacatures zijn voor functies op senior niveau. Met **een nieuwe wervingsvideo** én een uitgebreide media-campagne genereerden we hier volop aandacht voor. De wervingscampagne viel qua timing samen met de landelijke naamsbekendheidscampagne van de omgevingsdiensten.



Nieuw deze keer was de mogelijkheid voor een koffiemoment waarin - in een informele sfeer - potentiële kandidaten een gesprek met een manager kon voeren. Er vonden 15 koffiengesprekken plaats die bijna allemaal leidden tot een sollicitatie.

Uiteindelijk zijn ongeveer de helft van de vacatures ingevuld. Opnieuw werd duidelijk hoe lastig de arbeidsmarkt voor senioren is. Ondanks dat de mediacampagne ruim boven de benchmark scoorde, reageren er nauwelijks geschikte kandidaten op senior functies. Een belangrijke opgave voor 2025 is dan ook om deze functies toch ingevuld te krijgen met vast personeel.



Feiten en cijfers 2024



Instroom en uitstroom

Jaar	Instroom	Percentage	Uitstroom	Percentage
2024	25	9,70%	21	8,20%
2023	40	16,26%	30	12,20%
2022	40	16,81%	28	11,76%

Vrouw

48%
47% in
2023



Man

52%
53% in
2023

257

Medewerkers op 31 december 2024,
ruim 239 FTE + 8 stagiaires

Acht collega's
vierden in 2024
hun 25 jarig
jubileum bij
OZHZ!



Eén collega
is al 40 jaar
verbonden aan
onze omgevings-
dienst!



Verzuim:

Jaar	Percentage
2024	5,0%
2023	4,7%
2022	6,6%
2021	4,7%



Medewerkers
in gesprek
met de
vertrouwens-
persoon

Gratificaties



46 jaar

Gemiddelde leeftijd van onze
medewerkers. Nieuwe
medewerkers waren
gemiddeld 37 jaar oud toen
ze werden aangenomen

Meldings-
frequentie

1,10



Reden uit dienst	Aantal
Wederzijds goed vinden	3
Op eigen verzoek	13
(Keuze)pensioen/RVU	4
Rechtsweg	1

Geplaatste vacatures	57
Ingevulde vacatures	28



Contracten

239 voor onbepaalde
tijd en 18 voor
bepaalde tijd.



Regionaal beleid binnen OZHZ

Regionale Regelingen 2024

In 2024 is het Regionaal beleid Gezond en Veilig werken geactualiseerd. Het bestaande beleid voldeed op grond van artikel 8.8 lid 3 van de nieuwe Cao niet meer volledig aan de eisen op het gebied van werkdrukpeiling en bespreking van personele bezetting. Daarvoor is nu het inspiratiekader Werkdruk & Personele Bezetting opgesteld en aan het beleid toegevoegd. Waar gaat het in de praktijk om? Het regelmatig meten van de werkdruk binnen de organisatie door bijvoorbeeld een Medewerkerstevredenheidsonderzoek of onderzoek naar de Psychosociale arbeidsbelasting. Bij een hoge werkdruk wordt op basis van de resultaten van het onderzoek een verbeterplan opgesteld. Om zo de werkdruk te verlagen en/of verder verdiepend onderzoek te doen naar de oorzaken van de hoge werkdruk. Daarnaast zorgt het inspiratiekader ervoor dat er vaker naar de personele bezetting wordt gekeken. Zo voorkomen we dat medewerkers overbelast raken door een tekort aan collega's.

OZHZ organisatiebeleid

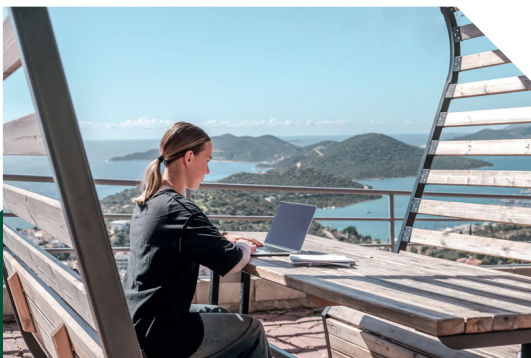
Workation: kader voor het werken vanuit het buitenland

De laatste tijd kwamen er meerdere verzoeken om vanuit het buitenland of vanaf een vakantieadres te werken. Om deze verzoeken op dezelfde manier te behandelen, is er een regeling voor 'workation' gemaakt. Deze regeling wordt gebruikt om de verzoeken te beantwoorden. Zo zorgen we voor

duidelijke regels én voorkomen we dat de verzoeken verschillend behandeld worden met uiteenlopende beslissingen. Er blijft wel ruimte voor maatwerk. De belangrijkste regel is dat er flexibiliteit is, maar dat medewerkers niet te lang afwezig kunnen zijn. Dit is belangrijk voor de verbondenheid met het team en de organisatie. Daarom kunnen medewerkers maximaal drie maanden per twee jaar vanuit het buitenland werken.

Groeien en bloeien: doorgroei van medewerkers

In 2024 zijn er duidelijke afspraken gemaakt over hoe medewerkers kunnen doorgroeien. We vinden het belangrijk dat dit gestimuleerd wordt en op dezelfde manier gebeurt in de verschillende teams. Er kunnen verschillende redenen zijn waarom medewerkers doorgroeien. Bijvoorbeeld om hen uit te dagen en hun kennis te vergroten, en zo ook de medewerkers aan de organisatie te binden. Medewerkers kunnen doorgroeien in overleg met hun manager. Ze maken samen afspraken over de eisen waaraan voldaan moet worden om een volgende stap te zetten. In het beleid over doorgroeien is duidelijk uitgelegd hoe de procedure werkt. Hierbij kijken we niet alleen naar doorgroeien binnen dezelfde functie, maar ook naar de mogelijkheid om door te stromen naar een andere functie binnen OZHZ.



Verruiming van de werktijd: van 36 naar 40 uur per week

Door verzoeken van medewerkers én de situatie op de arbeidsmarkt is er een regeling opgesteld om de werktijd tijdelijk te verhogen. Normaal gesproken is de maximale werktijd per week 36 uur. Volgens de CAO kan deze werktijd tijdelijk worden verhoogd naar 40 uur per week. Omdat het woord 'tijdelijk' niet precies is uitgelegd, is er binnen



OZHZ een regeling gemaakt. Verzoeken kunnen nu op basis van deze regeling worden bekeken. In deze regeling is afgesproken dat ‘tijdelijk’ voor deze situatie drie jaar betekent. Ook staat in de regeling dat een verzoek om de werktijd te verhogen meestal positief wordt beantwoord, maar het kan om verschillende redenen toch afgewezen worden. Bijvoorbeeld als er geen formatieruimte is.

Registreren van klachten binnen OZHZ

Het kan natuurlijk voorkomen dat er een klacht over OZHZ of een medewerker ingediend wordt. Die klacht moet afgehandeld worden. In artikel 9:12a van de Wet algemene bestuursrecht (Awb) is publicatie van de ingediende klachten over OZHZ voorgeschreven. Een klachtenbehandeling is bedoeld om te bekijken of én hoe onze dienstverlening verbeterd kan worden. Daarnaast is het belangrijk om iemand met een klacht serieus te nemen. Probeer de klacht goed op te lossen, zodat de persoon toch tevreden is. Als de klager het niet eens is met de bevindingen, het oordeel of de conclusies van het klachtonderzoek, kan hij of zij zich wenden tot de Nationale ombudsman (artikel 9:12 Awb). Dit geldt ook als de klacht niet is behandeld.

Als de klacht de uitkomst “geen oordeel” krijgt, betekent dit dat er niet genoeg informatie was om te bepalen of de klacht terecht is. Krijgt de klacht de uitkomst ‘niet behandeld’? Dan geldt een uitzondering uit artikel 9:8 van de Awb.

In 2024 zijn de volgende klachten over OZHZ ingediend:

Aard	Aantal	Gegronnd	Niet gegronnd	Geen oordeel	Niet behandeld
Onheuse bejegening	5	1	2	1	1
Niet-, laat of onvolledig reageren	4	3		1	
Foutief ambtelijk handelen	1	1			
Via ombudsman ontvangen	1	1			
Totaal	11	6	2	2	1

Lynsey en Esma in gesprek over zelf-organiserende teams

In 2024 hebben we steeds meer stappen gezet in de ontwikkeling naar zelforganiserende teams. Meer verantwoordelijkheid, een stimulans voor sterkere samenwerking en meer duidelijkheid en structuur voor het team. Klinkt allemaal mooi, maar wat betekent dat precies in de praktijk?

Voor dit sociaal jaarverslag stelde organisatieadviseur Esma Yaakoub haar collega Lynsey Reidel-Ludwig daar een aantal vragen over.

Lynsey: ‘Elke ochtend om 9.15 uur houden de collega’s van team Meldingen en vergunningen een dagstart waarin het werk en alle inkomende vragen worden verdeeld. Daardoor hebben we ook de ad hoc klussen goed in beeld. Een voorzitter bewaakt de mailbox, neemt de telefoontjes aan en zorgt voor de verdeling van de taken. Vragen blijven nooit langer dan een dag liggen.’

Esma: ‘Wie is de voorzitter van zo’n dagelijks overleg?’

Lynsey: ‘We werken met een roulerende voorzitter. Als je interesse hebt in die rol, kun je je opgeven voor de voorzitterspool. De rol van voorzitter heb je gedurende acht weken, en altijd in een duo - zodat je elkaars afwezigheid kunt opvangen.’

Wist je dat...

... een matrix met rollen handvatten geeft om rollen in je team te onderscheiden? De matrix is te vinden op [intranet](#).



“Elke ochtend houden de collega’s een dagstart waarin het werk en alle inkomende vragen worden verdeeld.”

Esma: ‘Ik ben benieuwd met welke rollen jullie nog meer werken in het team?’

Lynsey: ‘Dat zijn er vele! Tweede lezers, mensen die zich bezighouden met teamontwikkeling en ook taakaccen-thouders. Dat zijn mensen die een bijzondere interesse hebben voor een vakgebied, denk aan lucht of agrarisch. Die persoon volgt actief de actualiteiten over zo’n onderwerp.’

Esma: ‘Dit klinkt als een inspirerend voorbeeld voor de rest van de organisatie. Wat is jullie geheim?’

Lynsey: ‘In de eerste plaats: Het is leuk. En het werkt, omdat iedereen de schouders eronder zet. Ieder teamlid is toegewijd aan de ontwikkeling, dan smaakt het natuurlijk

vanzelf naar meer. Als je op deze manier rollen en taken verdeelt, kun je dicht bij iemands persoonlijke belangstelling blijven.'

Esma: 'En welke rol heeft de unitmanager?'

Lynsey: 'Dat is grappig dat je dat vraagt, want eigenlijk regelen we dit als team grotendeels zelf. In principe is de unitmanager er voor de kaders. En het is denk ik ook aan een unitmanager om te stimuleren dat je samenwerkt. En je te prikkelen met de vraag welke ambities je hebt.'

Esma: 'Wat bedoel je daarmee?'

Lynsey: 'Het mooie van deze systematiek is dat je in de loop van de tijd kunt switchen van rol, misschien omdat je interesses veranderen, of omdat je iets nieuws wil leren. De rolverdeling is dus voortdurend in ontwikkeling.'

Esma: 'Nu gaat het wel heel perfect klinken allemaal.'

Lynsey: 'Toch hebben ook wij nog onze vragen hoor. In ons overwegend 'groene' team is feedback geven en ontvangen een leerpunt.'

Esma: Het Insights-instrument, gebaseerd op Carl Jungs theorieën, biedt inzicht in gedragsvoorkeuren via vier kleuren: rood, geel, groen en blauw. Iedereen heeft een unieke manier van 'uiten', wat invloed heeft op onderlinge relaties én samenwerking. Insights helpt met een eenvoudige kleurentaal bij zelfinzicht, effectieve samenwerking en teamontwikkeling. Door inzicht in je eigen gedrag en het perspectief van anderen, kunnen collega's beter verbinden en samenwerken. 'Over de kleur van je team gesproken, hoe gebruiken jullie de Insights Discovery training eigenlijk in de rolverdeling?'



Lynsey: 'Die inzichten helpen in onze omgang met elkaar. Aangezien elkaar aanspreken bij ons een aandachtspunt is, hebben we een nieuwe rol belegd in ons wekelijkse teamoverleg: de observator. Die heeft de positie om de deelnemers van het overleg bijvoorbeeld te herinneren aan gemaakte afspraken zoals: telefoons aan de kant als je met elkaar in gesprek bent.'

Bekijk ook:

De [video](#) waarin Esma Yaakoub in gesprek gaat met Ronald Visser en Marieke van Gemert over de redenen om voor zelforganiserende teams te gaan.

“De rolverdeling bij deze systematiek is voortdurend in ontwikkeling.”

Esma: 'Wat goed dat jullie ruimte voor eigen invulling pakken. Op intranet is de matrix te vinden die teams kan helpen om verschillende rollen te onderscheiden. Die geeft teams inspiratie voor de mogelijke verdeling van rollen en taken. Welk advies zou jij andere teams willen meegeven?'

Lynsey: 'Geef het aan als je er binnen je team niet uitkomt. Je komt ergens als je je openstelt voor hulp. Collega's zijn trouwens altijd welkom om bij team Vergunningen en meldingen inspiratie op te doen. En als ik me niet vergis, kunnen mensen ook altijd bij jou terecht, Esma.'

Esma: 'Nou zeker, collega's mogen me uitnodigen voor een teamoverleg zodat ik concreet kan meedenken. Het toewerken naar zelforganiserende teams mag tijd kosten. Daar groeien we samen naartoe, iedereen loopt een eigen proces.'

Lynsey: 'Maar het zou zonde zijn als dit al te vrijblijvend wordt. Want er is veel winst te behalen.'

Esma: 'Dat ben ik met je eens. Alhoewel de ontwikkeling niet gelijk loopt, houden we de boel zeker in beweging. Dit is regelmatig onderwerp van gesprek bij de unitmanagers. Dankjewel voor het delen van je verhaal, Lynsey. Want dat laat duidelijk zien wat een frisse kijk op rolverdeling je team brengt!'

Ondertekening MVOI Als omgevingsdienst een duurzaam verschil maken

OZHZ tekende als eerste omgevingsdienst het Manifest Maatschappelijk Verantwoord Opdrachtgeven en Inkopen (MVOI). Zo maken we een duurzaam verschil!

Eigen bedrijfsvoering zo duurzaam mogelijk

Van klimaat en milieu tot diversiteit en inclusie: ook als omgevingsdienst hebben we een belangrijke rol in het beschermen en verbeteren van onze leefomgeving. Daarom streven we ernaar om onze eigen bedrijfsvoering zo duurzaam mogelijk te maken. Zo is ons wagenpark voor 75% elektrisch. In 2024 verwelkomden we bovendien ons nieuwe, duurzame patrouillevaartuig. Ons nieuwe groene boegbeeld is er niet alleen technisch op vooruit gegaan. Het is elektrisch aangedreven en voldoet aan de modernste milieueisen. De accu's zorgen voor genoeg stroom aan boord, waardoor er geen schadelijke uitstoot in natuurgebieden plaatsvindt.

Wat doen we nog meer?

Ons bedrijfspand heeft energielabel A en we maken gebruik van herbruikbare koffiebekers. En schoonmaakmiddelen die we gebruiken zijn niet schadelijk voor de gezondheid en het milieu. Ook organiseerden we "de week van de duurzaamheid". Onze directeur Ronald Visser en wethouder klimaat & energie, leefomgeving en cultuur van Zwijndrecht, Jacqueline van Dongen, trapt



de week af en vertelden over de duurzaamheidsambities. Verder stond de week in het teken van lunchlezingen over duurzaamheid, een bezoek van de klimaatburgemeester en een rondleiding door de stad onder leiding van gidsen van Zero Waste Nederland. Om een paar voorbeelden te noemen.

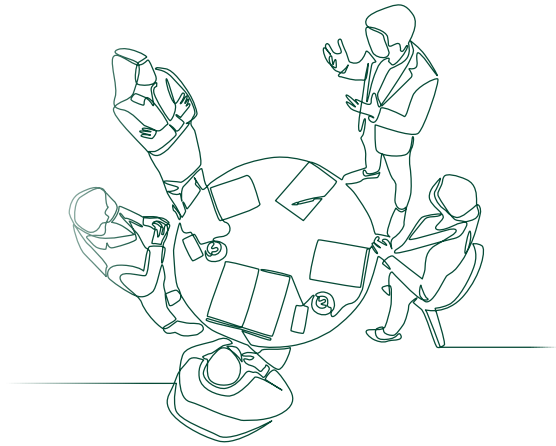
Waar zetten we komend jaar op in?

Het komende jaar gaan we met de thema's klimaat, circulair en milieu aan de slag. Compleet met nulmeting, actieplan en het opleveren van een rapportage. Daarnaast bewegen we marktpartijen om steeds meer duurzame en sociale producten en diensten te ontwikkelen en te leveren. Op gebied van personeelszaken willen we in 2025 onderzoeken hoe we beleid kunnen vormgeven om structureel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt binnen OZHZ een plek te bieden. Zo kunnen we samen een duurzaam verschil maken en wonen en werken in een veilige, gezonde en duurzame omgeving.

Wat deed de ondernemingsraad (OR) in 2024?

De OR vertegenwoordigt de medewerkers van OZHZ én behartigt de belangen van de medewerkers. Vanuit dit perspectief een greep uit de onderwerpen waarop zij in 2024 input gaven:

- RI&E en PSA; in februari 2024 werd ingestemd met het plan van aanpak met als aandachtspunt dat actiepunten noodzakelijk zijn en niet mogen verzanden in de dagelijkse drukte.
- Businesscase Hardinxveld-Giessendam: de OR adviseerde positief over de businesscase, maar vroeg aandacht voor de personele bezetting bij RBB, ITT en BOS. Maar ook om voor een goede datamigratie te zorgen bij de overgang van de taken naar OZHZ.
- Workation: de OR stemde in met het beleid rondom werken in het buitenland en adviseerde onderscheid te maken tussen een workation en het werken vanuit een ander 'huis'adres.



Daarnaast keek de OR mee met de aanbesteding voor een nieuw zaaksysteem. Uitkomst? Een positief advies! Tot slot volgden de leden van de OR een training én haakten aan bij de actualisatie van het integriteitsbeleid en het externe onafhankelijke meldpunt.

Vooruitblik 2025

Het doel voor 2025? Als OZHZ een aantrekkelijke (potentiële) werkgever zijn waar gekwalificeerde medewerkers samen werken in zelforganiserende teams. Om dit doel te bereiken, focussen we ons in 2025 op de volgende thema's:

- **Werving**, waaronder specifieke werving voor ervaren senioren om ervoor te zorgen dat er voldoende ervaring en kennis behouden blijft binnen OZHZ. Daarnaast wordt onderzocht of we regionaal recruitment op kunnen zetten met andere Omgevingsdienst in Zuid-Holland;
- **Binden en Boeien**, waarbij we inzetten op acties voor specifieke doelgroepen. Dit door eerst in kaart te brengen wat de behoefte van

deze verschillende doelgroepen zijn. Denk daarbij aan specifieke acties voor nieuwe medewerkers, medewerkers tussen de 35 en 55 jaar en medewerkers die 55 jaar en ouder zijn. Daarnaast treffen we voorbereidingen voor het actualiseren van het functiehuis van OZHZ;

- **Organisatie ontwikkeling**, waaronder het verder uitrollen van zelforganiserende teams;
- **Investeren in vakmanschap**, waaronder het verder sturen op de VTH- kwaliteitscriteria en het strategisch opleidingsplan;
- **Welzijn**, waaronder het verder uitwerken en toepassen van het inspiratiekader én het uitvoeren van een preventief medisch onderzoek (PMO). Maar ook het inzetten op verzuimpreventie.