



2025



Sociaal jaarverslag

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

Sociaal jaarverslag 2025
vastgesteld door DB op 9 april 2026

Beste lezer,

Het sociaal jaarverslag geeft ieder jaar een mooi inkijkje in onze organisatie. Niet alleen in cijfers, maar vooral in de mensen achter het werk. Want uiteindelijk zijn het onze collega's die elke dag het verschil maken.

In 2025 hebben we opnieuw mooie stappen gezet als organisatie. We verwelkomden **34 nieuwe collega's** en zagen hoe verschillende initiatieven op het gebied van **arbeidsmarktcommunicatie** hun vruchten beginnen af te werpen. Samen met andere omgevingsdiensten werken we eraan om ons werk beter zichtbaar te maken en nieuwe talenten aan te trekken. Want de opgaven waar wij voor staan vragen om **deskundige en betrokken professionals**.

Tegelijkertijd blijft een **goede en veilige werkomgeving** de basis van alles wat we doen. De vertrouwenspersoon vervult hierin een belangrijke rol, maar het begint bij ons allemaal. Samen zorgen we voor een **open cultuur** waarin ruimte is om zaken bespreekbaar te maken.

Ook in onze eigen bedrijfsvoering zetten we stappen richting een **duurzamere organisatie**. Van duurzame inkoop tot een steeds verder elektrisch wagenpark en meer aandacht voor afvalscheiding: we proberen als organisatie zelf ook de keuzes te maken die passen bij onze maatschappelijke opdracht.

Wat mij vooral opvalt wanneer ik terugkijk op het afgelopen jaar, is de **betrokkenheid van onze collega's**. In projecten, teams, de ondernemingsraad en in allerlei initiatieven binnen de organisatie zie ik mensen die zich met enthousiasme inzetten voor hun werk en voor elkaar.

Daar ben ik trots op. Samen blijven we bouwen aan een organisatie waarin vakmanschap, samenwerking en werkplezier centraal staan.

Ik wens jullie veel leesplezier.

Ronald Visser,
directeur OZHZ



Ronald Visser,
directeur OZHZ

EEN GESPREK OVER DUURZAME BEDRIJFSVOERING MET LIEKE GEESSINCK

Met het oog op duurzaamheid

Als omgevingsdienst staan we voor een duurzame leefomgeving. We stimuleren inwoners, ondernemers en gemeenten om toekomstbestendige keuzes te maken, met het oog op een gezonde en leefbare wereld, nu en later. Daarin kunnen we zelf als organisatie natuurlijk niet achterblijven!

Tijdens haar traineeship in 2023 zag Lieke Geessinck dat OZHZ al goed op de duurzame weg was. 'Tegelijk is er altijd wat verbeteren. Om die reden ondertekenden we als eerste omgevingsdienst het Manifest Maatschappelijk Verantwoord Opdrachtgeven en Inkopen (MVOI). Dat geeft een stok achter de deur om duidelijke keuzes te maken.' Inmiddels is Lieke werkzaam als adviseur circulaire economie vanuit team duurzaamheid binnen de unit OKT (omgevingskwaliteit) en mag zij die duurzaamheidsambities zelf handen en voeten geven.

Bedrijfskleding

'Onze omgevingsdienst focust zich binnen het MVOI vooral op klimaat en circulariteit,' legt Lieke uit. 'Belangrijke vraag bij de inkoop van nieuwe bedrijfskleding in 2025 was bijvoorbeeld of het gebruikte materiaal recyclebaar is. En natuurlijk gaan we niet ineens alle broeken en polo's vervangen als dat nog niet nodig is. Want als het gaat om duurzaamheid, is het uitstellen van aankopen ontzettend effectief.'



Schouder aan schouder

Juist op inkoop en aanbesteding kun je impact maken op duurzaamheid, vertelt Lieke. 'Als onderdeel van de koplopersgroep zijn we veel beter in staat om met onze gemeenten mee te denken, omdat we schouder aan schouder voor dezelfde vraagstukken gaan. Met onze koepel ODNL zijn we ook aan het kijken of we dit op landelijk niveau samen kunnen aanpakken.'

Aanbestedingen

'Doordat ik betrokken ben bij meervoudig onderhandse aanbestedingen boven de 50.000 euro, kan ik helpen om inschrijvingen te toetsen op hun invulling van duurzaamheid. Sterker, het is een van de wegingscriteria waarop een aanbesteding gegund wordt. Volgende stap, is dat we bedrijven verplichten om 5% van de aanbestedingssom te besteden aan social return on investment ('SROI'). Denk aan het bieden van kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Of het inkopen van diensten bij sociaal ontwikkelbedrijven. In 2025 hebben we dit uitgedacht, aankomend jaar krijgt dit verder vorm.'

Een goede testcase wordt de aanbesteding van nieuwe warme drankautomaten bij onze omgevingsdienst, zegt Lieke. 'Daar gaan we specifiek letten op energieverbruik en gebruikte materialen in de machine. Maar ook de hoeveelheid vervoersbewegingen voor het onderhoud van de automaten is van belang. Net als de certificering van suikerzakjes en andere ingrediënten.'

EEN GESPREK OVER DUURZAME BEDRIJFSVOERING MET LIEKE GEESSINCK

Afvalscheiding

Nieuw in 2025 is een denktank van collega's vanuit inkoop, facilitair en duurzaamheid. Dit team komt regelmatig bij elkaar om duurzame ideeën te ontwikkelen. Daaruit is een heel concrete actie gekomen: Voorheen werd alleen papier apart ingezameld. Het is nu ook mogelijk om je gft en plastic afval te scheiden.

“Als onderdeel van de koplopersgroep zijn we veel beter in staat om met onze gemeenten mee te denken, omdat we schouder aan schouder voor dezelfde vraagstukken gaan”

Welke duurzame keuzes maakte OZHZ in de bedrijfsvoering?

- het bedrijfspand aan de Johan de Wittstraat in Dordrecht heeft energielabel A
- ons wagenpark is 75% elektrisch
- alle lampen van ons kantoor zijn vervangen door LED-lampen, dit geeft 60% besparing op stroom
- onze schoonmaakmiddelen zijn niet schadelijk voor gezondheid en milieu
- we zamelen afvalstromen gescheiden in
- we schenken koffie en thee in herbruikbare bakers

Wat is het manifest Maatschappelijk Verantwoord Opdrachtgeven en Inkopen?

Organisaties die het manifest ondertekenen, drukken daarmee uit dat ze willen bijdragen aan oplossingen voor maatschappelijke uitdagingen. Dit doen zij door het maken van de juiste, duurzame keuzes als opdrachtgever en inkoper. Het manifest richt zich op het stimuleren van ambitieus maatschappelijk verantwoord opdrachtgeven en inkopen.

Het kan ook anders

Wat wil Lieke de collega's nog meegeven? 'Van een lunchlezing over etnografische perspectieven op duurzaamheid is mij bijgebleven dat de plek waar je woont zo bepalend is voor de manier waarop je omgaat met je spullen. Waar wij in de westerse wereld vertrouwd zijn met plastic tandenborstels, zijn er ook culturen waar het heel normaal is om de tanden te poetsen door te kauwen op een stokje.'

De lunchlezing waar Lieke op doelt, was onderdeel van de week van de duurzaamheid die de omgevingsdienst eerder organiseerde. 'Zo'n week geeft bewustwording over je eigen energieverbruik en afval. Het zet je aan het denken: kun je misschien goederen delen, of kapotte voorwerpen repareren in plaats van meteen te vervangen. Het plan is om in 2026 weer zo'n week van de duurzaamheid te houden.'

Komen en gaan

Vertrouwenspersoon Arianne geeft het stokje over aan Angelique

Na 13 jaar onze vertrouwenspersoon te zijn geweest, maakt Arianne van den Hout (adviseur omgevingskwaliteit) plaats voor een nieuwe collega: Angelique van Es-Vermeulen (juridisch adviseur).

In 2025 vond de sollicitatieprocedure plaats, in april neemt Angelique het stokje officieel over van Arianne. Ter voorbereiding op deze bijzondere neventaak volgde Angelique een intensieve opleiding. In dit dubbel-interview blikken we terug en vooruit met deze vertrouwenspersonen.

Wat doet een vertrouwenspersoon?

- luisterend oor en aanspreekpunt voor de medewerker
- staat naast de medewerker
- begeleiden, steunen en samen zoeken naar oplossingen
- ondersteuning bij verdere stappen en nazorg





Angelique van Es- Vermeulen

- Huidige functie: juridisch adviseur

Angelique: ‘Een veilige werkomgeving heb ik altijd een belangrijk onderwerp gevonden. Ik zag eens in een filmpje van het ministerie van Sociale Zaken dat 1 op de 6 werknemers wordt gepest, gediscrimineerd of geïntimideerd. Dat moet toch anders kunnen.

Mijn interesse is verder aangewakkerd tijdens mijn vrijwilligerswerk voor korfbalvereniging DSO in Klundert. We kennen allemaal de beelden van over-fanatieke ouders langs de lijn. Ik zit in de werkgroep sociale veiligheid van de korfbal, waar we nadenken over omgangsvormen met onder andere vrijwilligers en scheidsrechters.

“Als vertrouwenspersoon geven we niemand gelijk. Wat we wél doen: Zonder oordeel luisteren en steunen.”

Hoe ik straks de taak van vertrouwenspersoon ga invullen? Het kernwoord is wat mij betreft: steun. Als vertrouwenspersoon geven we niemand gelijk. Wat we wél doen: Zonder oordeel luisteren en steunen. Ook goed om te weten voor medewerkers: In principe is alles

vertrouwelijk, tenzij er sprake is van gewetensnood of een strafbaar feit. Zonder jouw toestemming wordt niets gedeeld met leidinggevendenden of derden. Voel je dus vrij om vrijuit te spreken. Soms is het al genoeg om je hart te luchten. Mocht je verdere stappen overwegen, kan de vertrouwenspersoon de mogelijkheden schetsen; van het gesprek aangaan met de beschuldigde of leidinggevende tot het doen van een melding bij het onafhankelijke regionale meldpunt. Het meldpunt is voor zowel integriteit als ongewenste omgangsvormen. Wat je ook kiest; de vertrouwenspersoon blijft je begeleiden.

Het gaat erom hoe iets beleefd wordt, niet hoe het bedoeld was. Roddelen, elkaar negeren, ook dat kan als pestgedrag worden ervaren. Praat met elkaar over wat wel en niet kan. Hou rekening met elkaar. In het voorjaar van 2026 maak ik een rondje langs de units en teams, zodat collega's mij weten te vinden als vertrouwenspersoon. Aarzel niet om contact op te nemen als je in gesprek wil, dat kan altijd op redelijk korte termijn - via Teams, telefonisch, op kantoor of buiten de deur.’

Arianne: ‘Een luisterend oor bieden, mensen bijstaan; de rol van vertrouwenspersoon gaf mij altijd veel voldoening. Mensen wisten mij gelukkig goed te vinden. Mijn reguliere werk als adviseur is superinhoudelijk, maar op



Arianne van den Hoit

- Huidige functie: adviseur omgevingskwaliteit

Meer weten?

Bekijk de regelingen rondom vertrouwenspersonen in het personeelshandboek. Je vindt ze snel via de knop “[Vertrouwenspersonen & integriteit](#)” op SID. In 3.5.3 staat de regeling ongewenste omgangsvormen, in 3.5.6 de regeling vertrouwenspersonen.

deze manier kon ik toch in het persoonlijke contact mijn ei kwijt. Want ik vind het heel fijn om met mensen te werken, een mooie aanvulling!

In al die jaren heb ik van alles meegemaakt: van collega's die hun hart wilden luchten tot uitgebreide onderzoeken. Het komt ook voor dat een heel (of half) team bij je aanklopt, waarop een groepsgepraak plaatsvindt. Ik kan wel zeggen dat deze neventaak iets vraagt van je flexibiliteit. Als een medewerker bij je komt, dan is daar vaak al heel wat wikken en wegen aan vooraf gegaan. Als dan de stap is gezet om erover te willen praten, moet je daar natuurlijk op korte termijn tijd voor vrij maken. Soms is een kwestie relatief gemakkelijk op te lossen, soms is het moeilijk en loopt het verhaal niet af in een gelukkig einde. Daar moet je mee kunnen dealen.

Op de achtergrond blijf ik nog betrokken als integriteitscoördinator, dat is een nieuwe functie. Dat betekent dat ik zorgdraag voor het integriteitsbeleid van de organisatie. Voor nieuwe medewerkers regel ik dat zij de eed of belofte afleggen. Ook ben ik eerste aanspreekpunt voor het onafhankelijke meldpunt, dat extern belegd is.

Maar nu draag ik dan toch echt het stokje over aan Angelique, die ik deze bijzondere rol van harte gun. Fijn dat er een warme overdracht is. Mijn advies voor mijn opvolger: Blijf bij jezelf, vervul de rol in jouw eigen stijl. Bewaak objectiviteit, en realiseer je dat het niet altijd zwart-wit is. Ik wens Angelique veel succes én plezier in haar nieuwe rol!

“Mijn reguliere werk als adviseur is super-inhoudelijk, maar op deze manier kon ik toch in het persoonlijke contact mijn ei kwijt.”

Wist je dat..

.... er ook een vertrouwenspersoon buiten de organisatie beschikbaar is? Zijn naam is Martijn de Rijke. Dat is goed om te weten voor mensen die liever met iemand spreken die wat verder van de organisatie af staat.

.... er een verschil is tussen ongewenste omgangsvormen en integriteitskwesties? Waar ongewenste omgangsvormen schadelijk zijn voor het individu, zijn schendingen van integriteit schadelijk voor de organisatie of samenleving. Denk aan fraude of diefstal. Ook daarvoor kun je terecht bij de vertrouwenspersonen.

Met welke onderwerpen kun je terecht bij een vertrouwenspersoon?

Met een vertrouwenspersoon kun je in gesprek over ongewenste omgangsvormen. Denk aan:

- **(Seksuele) intimidatie:**
elke vorm van (seksueel getint) gedrag dat als bedreigend, vernederend of kwetsend wordt ervaren
- **Discriminatie:**
ongelijk behandelen op grond van geslacht, uiterlijk, seksuele geaardheid, leeftijd, handicap of geloof
- **Agressie en geweld:**
verbaal, non-verbaal of fysiek handelen, wat leidt tot (gevoelens van) schade, angst of letsel
- **Pesten:**
herhaaldelijk, opzettelijk en langdurig ongewenst gedrag, waarbij één of meerdere personen vanuit een machtspositie een ander kwetsen, intimideren of isoleren
- **Integriteitskwesties:**
misbruik van informatie of bevoegdheden, belangenverstrengeling, fraude of diefstal

Feiten en cijfers 2025



Instroom en uitstroom

Jaar	Instroom	Percentage	Uitstroom	Percentage
2025	34	12,82%	18	6,62%
2024	39	9,70%	21	8,20%
2023	40	16,26%	30	12,20%
2022	40	16,81%	28	11,76%

Vrouw

48,8%
48% in
2024



Man
51,2%
52% in
2024

283

Medewerkers op 31 december 2025,
ruim 261 FTE + 9 stagiaires

Drie collega's
vierden in 2025
hun 25-jarig
ambtsjubileum!



Twee collega's
zijn al 40 jaar
verbonden aan
de overheid!



Verzuim:

Jaar	Percentage
2025	4,55%
2024	4,81%
2023	4,7%
2022	6,6%



Medewerkers
in gesprek
met de
vertrouwens-
persoon

Gratificaties



45,7

Gemiddelde leeftijd van onze
medewerkers. Nieuwe
medewerkers waren
gemiddeld 34 jaar oud toen
ze werden aangenomen

Meldings-
frequentie

1,01



Reden uit dienst	Aantal
Wederzijds goedvinden	1
Op eigen verzoek	13
AOW gerechtigde leeftijd & pensioen	3
Rechtswege	1



Geplaatste vacatures 48

Ingevulde vacatures 40

Contracten

244 voor onbepaalde
tijd en 39 voor
bepaalde tijd.



Nieuwe regelingen

GEACTUALISEERD WERVING- EN SELECTIEBELEID 2025

In 2025 hebben we het regionale Werving- en Selectiebeleid geactualiseerd. Dat was ook nodig: de arbeidsmarkt is de afgelopen jaren flink veranderd en thema's als integriteit, diversiteit en inclusie zijn belangrijker dan ooit. Het oude beleid uit 2014 sloot hier niet meer op aan. Daarnaast moest het beleid in lijn worden gebracht met de nieuwste CAO, het Sociaal Statuut en de actuele wet- en regelgeving. Tijd dus voor een update.

Wat is er nieuw?

Het vernieuwde beleid biedt o.a.:

- Een duidelijker proces rondom voorrangskandidaten.
- Mogelijkheden om medewerkers, onder voorwaarden, intern te laten doorstromen zonder vacature.
- Structurele aandacht voor integriteit, diversiteit en inclusie in elke stap van de procedure (van vacaturetekst tot screeningsmethoden en het kiezen van de juiste kandidaat).
- Trainingen voor leidinggevend en selectiecommissieleden.

Wat levert dit op?

Een beleid dat weer helemaal klopt met de huidige regels, aansluit bij de huidige arbeidsmarkt, interne doorgroei stimuleert én ruimte geeft aan maatschappelijke waarden als diversiteit, inclusie en integriteit.



INTEGRITEITSBELEID EN REGIONAAL MELDPUNT INTEGRITEIT

Een veilige en integere werkomgeving is van groot belang. In situaties waarin dit niet goed gaat, heeft OZHZ als werkgever de plicht om personen in de gelegenheid te stellen een melding te doen. Deze verplichting volgt uit de (nieuwe) Wet Bescherming Klokkenluiders, de Arbowet en vanuit goed werkgeverschap (Burgerlijk Wetboek).

De afgelopen jaren zijn de regels rondom integriteit en sociale veiligheid behoorlijk aangescherpt. Om aan de wettelijke eisen van de Wet Bescherming Klokkenluiders te voldoen, was het nodig om een duidelijke en onafhankelijke meldprocedure vast te stellen, een onafhankelijk meldpunt aan te stellen en moeten alle meldingen correct worden geregistreerd.

Daarom is in 2025 het regionale integriteitsbeleid binnen de Drechtsteden grotendeels vernieuwd.



Wat is er nieuw?

1. Een onafhankelijk regionaal meldpunt
Een belangrijke verandering is dat je een melding van een van misstand, integriteitsschending en ongewenst gedrag voortaan bij een onafhankelijk regionaal meldpunt kan doen. Volgens de nieuwe wet mag deze verantwoordelijkheid niet langer bij de organisatie zelf liggen: melden en beoordelen vereist specialistische kennis en onafhankelijkheid. Het meldpunt is beschikbaar voor (oud)medewerkers, stagiaires, vrijwilligers en inhuurkrachten binnen alle Drechtsteden organisaties.
2. Een meldprocedure die voldoet aan de nieuwe wettelijke eisen
Het beleid bevat nu een volledig geactualiseerde meldprocedure die voldoet aan de nieuwe eisen van 2023. Ook wordt een verplicht meldregister bijgehouden waarin meldingen zorgvuldig worden gedocumenteerd. Dit zorgt voor transparantie, zorgvuldigheid en uniforme werkwijzen.
3. Heldere rolverdeling en betere ondersteuning
Hoewel leidinggevend en vertrouwenspersonen een belangrijke rol houden als eerste aanspreekpunt, zijn zij niet langer verantwoordelijk voor de formele behandeling van meldingen. Zij kunnen medewerkers ondersteunen en de weg wijzen naar het onafhankelijke meldpunt. Dat zorgt voor duidelijkheid en een laagdrempelige aanpak.
4. Actualisatie van alle onderdelen van de integriteitsinfrastructuur
Het nieuwe beleid bestaat uit een volledig geactualiseerd pakket van regels en afspraken, waaronder:
 - de gedragscode
 - de meld- en klachtenregeling
 - het onderzoeksprotocol
 - de regeling vertrouwenspersonen
 - de regeling ambtseed, -belofte en integriteitsverklaring

Al deze onderdelen zijn geüpdatet en volledig in lijn gebracht met de nieuwste wet- en regelgeving én de huidige inzichten op het gebied van sociale veiligheid.

Wat betekent dit voor medewerkers?

Met het vernieuwde beleid wordt duidelijk wat er van medewerkers én werkgever wordt verwacht op het gebied van zorgvuldig, transparant en integer handelen. We streven naar een open, veilige werkomgeving waar in iedereen zichzelf kan zijn en zorgen durft te uiten. Medewerkers weten nu beter waar ze terecht kunnen met vragen of signalen en kunnen rekenen op professionele, onafhankelijke ondersteuning bij meldingen.

Registreren van klachten binnen OZHZ

Het kan voorkomen dat er een klacht over OZHZ of een medewerker ingediend wordt. Deze klacht moet worden afgehandeld. In artikel 9:12 van de Wet algemene bestuursrecht (Awb) is publicatie van de ingediende klachten over OZHZ voorgeschreven. Een klachtenbehandeling is bedoeld om te kijken of én hoe onze dienstverlening verbeterd kan worden. In 2025 zijn de volgende klachten ingediend:

Aard	Aantal	Gegron	Niet gegron	Geen oordeel	Niet behandeld	Deels gegron	Alsnog teverden geen nieuwe procedure
Onheuse bejegening	4		3	1			
Niet-, laat of onvolledig reageren	8	2	1		2	2	1
Foutief ambtelijk handelen	2				1		1
Via ombudsman ontvangen	0						
Totaal	14	2	4	1	3	2	1

Zeg het voort!

Referral recruitment

OZHZ'ers zijn best wel trots op hun werk en organisatie. En terecht! Daarom zijn zij de perfecte ambassadeurs om nieuwe medewerkers te werven. Referral recruitment is een wervingsmethode waarbij medewerkers potentiële kandidaten aandragen. In dit interview vertellen twee enthousiaste collega's wat 'referral recruitment' inhoudt, en wat er in 2025 nog meer aan arbeidsmarktcommunicatie is gedaan.

Een gesprek over arbeidsmarktcommunicatie met José Moerkens (communicatieadviseur) en Isa Bakker (trainee)

José: 'Onze omgevingsdienst heeft een sterk werkgeversmerk: een grote organisatie die tegelijk warm en familiair aanvoelt. We zoeken voortdurend nieuwe bevrologene specialisten én nieuwsgierige allrounders die zich bij ons willen aansluiten. In de projectgroep De Betere Wereldbaan slaan

de vijf Zuid-Hollandse omgevingsdiensten (OZHZ, DCMR, ODH, ODMH en ODWH) de handen ineen voor gezamenlijke arbeidsmarktcommunicatie en werving. In 2025 gingen we om tafel om te kijken hoe we nóg meer bereik kunnen krijgen.'

Isa: 'Vanuit mijn traineeship werk ik een half jaar mee bij de afdeling HR. Het vraagstuk hoe je jonge talenten kunt aantrekken vind ik razend interessant, ik schreef daar ook mijn scriptie over. De doelen van onze arbeidsmarktcommunicatie stellen we samen met collega Camille van Veen (HR-adviseur) vast, en daaraan koppelen we ook een aantal doelgroepen.' (zie kader)

De drie doelgroepen van onze arbeidsmarktcommunicatie:

- ervaren professionals/ specialisten
- zij-instromers
- starters



José: 'In de projectgroep De Betere Wereldbaan ontstond het idee om een grote gezamenlijke campagne te houden op de socials. Daarin staat elke 3 weken een andere collega in de spotlight. Het verhaal over onze collega Riccardo Krul (Inspecteur Natuur) is een concreet resultaat van die samenwerking. Niet te missen op LinkedIn, Instagram en Facebook!'

Isa: 'We zouden graag meer specialisten zoals Riccardo verwelkomen bij onze omgevingsdienst.'

José: 'We maakten aansprekende filmpjes en plaatsten betaalde advertenties op social media. Het doel was om 750.000 unieke weergaven te behalen en dat lukte! En ook supertof: mega posters in de stations van vijf grote steden, waaronder Dordrecht. We kijken terug op een positieve campagne, het bezoek op de website van de betere wereldbaan groeide met maar liefst 300%.'

Isa: 'Daarnaast zijn er nog andere mooie wegen om aan de juiste mensen te komen. In 2025 kwamen we op het idee om meer met referral recruitment te doen. Dat wil zeggen dat je je eigen mensen vraagt te helpen om jou als aantrekkelijke werkgever bekend te maken.'

José: 'Dat hoeft helemaal niet zo ingewikkeld te zijn. Ik weet zeker dat er genoeg collega's wel 's op een verjaardag vertellen over de warme en gezellige organisatie die we zijn. Referral recruitment geeft net een zetje extra om onze omgevingsdienst ook daadwerkelijk te promoten als fijne werkgever, en mogelijke kandidaten voor te dragen voor een vacature of open sollicitatie.'

Isa: 'Het enthousiaste verhaal van een OZHZ'er kan iemand over de streep trekken: daar wil ik ook wel werken! In dat geval ontvangt de collega die die persoon aandraagt een leuke bonus van 500 euro netto. Een extra prikkel om mee te zoeken naar de juiste persoon op de juiste plaats.'

Onze trainees promoten de omgevingsdienst tijdens verschillende beurzen en banenmarkten:

- Bëtabanenmarkt Leiden
- Hogeschool Avans IVK
- Humanities Career Event
- Hogeschool Inholland IVK
- Hogeschool Avans ALST

José: 'Wie weet is iemand in je netwerk op zoek naar een nieuwe uitdaging, en past die persoon hartstikke goed in onze organisatie!'

Isa: 'Voor collega's die niet weten hoe ze dit kunnen aanpakken, hebben we voorbeeld-tekstjes gemaakt voor LinkedIn. Want ook daar kun je natuurlijk vacatures onder de aandacht brengen.'

José: 'Het zou fantastisch zijn als we aankomend jaar de eerste match mogen presenteren. Mijn ervaring is dat zo'n succesverhaal een sneeuw-baleffect geeft, en er snel meer matches zullen volgen. Positiviteit brengt nieuwe positiviteit.'

Isa: 'Sommige collega's zijn daadwerkelijk binnengekomen dankzij de campagnes van De Betere Wereldbaan. Ontzettend leuk om te horen!'

José: 'Ook in 2026 gaan we verder met het vergroten van de zichtbaarheid van het werk en onze organisaties. We weten dat het najaar een goed moment is om acties op te zetten, dat is een beetje de tijd dat mensen een andere baan overwegen.'

“Referral recruitment geeft net een zetje extra om onze omgevingsdienst te promoten als fijne werkgever.”

Isa: 'In 2025 zijn we al druk bezig geweest met de voorbereidingen voor de beurzen waar we met een aantal trainees gaan staan in dit voorjaar, zoals in Breda, Leiden en Rotterdam.'

José: 'Zelf ben ik ook nog steeds ontzettend blij met mijn overstap naar de omgevingsdienst. Ik val nog steeds van de ene in de andere verbazing over de veelzijdigheid van wat we allemaal doen. Saai zal het hier nooit worden. Er is altijd ruimte voor nieuwe ideeën. De afwisseling van strategie en uitvoering past perfect bij mij.'

Isa: 'Helemaal mee eens, OZHZ heeft echt wat moois te bieden aan nieuwe medewerkers. Dordrecht is een bruisende stad. Zoveel evenementen en reuring, dat maakt het werk in deze regio enorm uitdagend. Dus.... Zegt het voort!'

Advies en betrokkenheid van de OR in 2025

De OR adviseerde in 2025 over een breed scala aan onderwerpen. Zo gaven we advies over de aanbestedingen van het VTH-pakket en het financiële systeem en over het nieuwe, Drechtstedenbrede werving- en selectiebeleid. Daarnaast dachten we mee over de bestuursnotitie die werd opgesteld naar aanleiding van een recent integriteitsvraagstuk dat bij een andere organisatie aan het licht is gekomen

Een van de leerpunten uit deze notitie is het belang van regelmatig contact tussen de OR en het dagelijks bestuur van OZHZ. Daarom vond in 2025 voor het eerst een jaarlijks overleg plaats tussen de OR en het dagelijks bestuur. Een mooie en waardevolle ontwikkeling.

Initiatiefmemo over werkdruk

Aan het begin van het jaar stelde de OR een initiatiefmemo op over tijdschrijven en de werkdruk die medewerkers ervaren door de komst van nieuwe systemen. Aanleiding hiervoor waren signalen uit onze inloopspreekuren. De directie ontving de memo positief en is met de aandachtspunten aan de slag gegaan.

Jaarverslag OR

Binnenkort publiceren wij ook ons eigen jaarverslag. Daarin lees je meer over de onderwerpen die in 2025 bij de OR aan bod zijn gekomen.



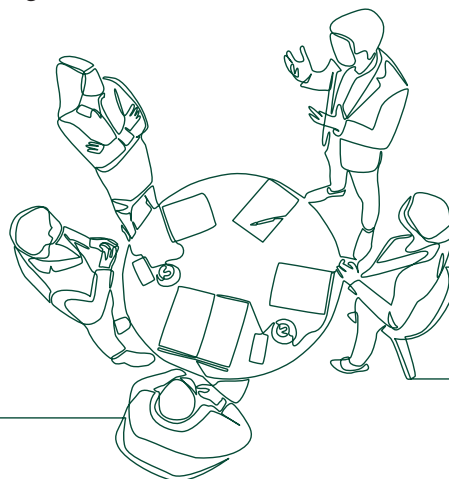
Ronald de Rijke,
voorzitter OR

Focus voor 2026

In 2026 volgt de OR met interesse de wisseling van de directie en de gevolgen daarvan voor onze medewerkers. De voorzitter van de OR, Ronald de Rijke, neemt deel aan de adviescommissie voor de werving van een nieuwe adjunct-directeur.

Daarnaast verwachten we in Drechtstedenverband verschillende nieuwe regelingen, bijvoorbeeld rond Arboverplichtingen bij thuiswerken en de werktijdenregeling. Ook wachten we het instemmingsverzoek af voor de mobiliteitsapp die hoort bij de nieuwe vervoersregeling.

Verder blijft de OR betrokken bij de werkgroep over het gebruik van het kantoor, die in 2025 is gestart. In 2026 organiseren we opnieuw inloopspreekuren, zodat medewerkers onderwerpen eenvoudig bij de OR onder de aandacht kunnen brengen.



Vooruitblik op 2026

In 2026 bouwen we verder aan ons doel om een aantrekkelijk (potentiële) werkgever te zijn, waar gekwalificeerde medewerkers samen werken in zelforganiserende teams. Dit doen we door ons opnieuw te focussen op onze vijf pijlers: werving, binden en boeien, organisatieontwikkeling, investeren in vakmanschap en welzijn. Hoe ziet dat er in 2026 uit?

- **Talent aantrekken en behouden**
We zetten gericht in op het aantrekken van nieuwe medewerkers, met speciale aandacht voor vacatures die lastig te vervullen zijn. Ook verkennen we de mogelijkheden voor (regionale) recruitment verder. Tegelijk blijven we investeren in het binden en boeien van onze huidige medewerkers, onder andere door aandacht te hebben voor verschillende behoeften en loopbaanfasen.
- **Actualisatie functiehuis OZHZ**
Vorig jaar troffen we de voorbereidingen voor de actualisatie van het functiehuis van OZHZ. In 2026 starten we met de daadwerkelijke actualisatie. Dit met als doel de doorgroei-mogelijkheden binnen OZHZ voor alle medewerkers duidelijker te maken.
- **Organisatieontwikkeling**
We ontwikkelen onze zelforganiserende teams verder door. Daarbij sluiten we aan bij de verschillende behoeften van teams en ondersteunen we hen in hun verdere ontwikkeling.
- **Vakmanschap**
We blijven sturen op de VTH-kwaliteitscriteria en voeren het strategisch opleidingsplan uit. Zo versterken we het vakmanschap binnen de organisatie en blijven medewerkers hun kennis en vaardigheden ontwikkelen.

- **Welzijn**
Het welzijn van onze medewerkers vinden we van groot belang en blijven daarom hierin investeren. Daarbij geven we opvolging aan de resultaten van het preventief medisch onderzoek (PMO). Ook zetten we verdere stappen in onze verzuimaanpak, met als doel verzuim te voorkomen en medewerkers duurzaam inzetbaar te houden.

- **Omgevingsdienst NL Academie: samen werken aan sterke VTHA-professionals**
Bij OZHZ investeren we continu in de kennis en ontwikkeling van onze medewerkers. Dat is nodig om te blijven voldoen aan de landelijke kwaliteitscriteria én om als organisatie robuust te blijven. Daarom hebben we het afgelopen jaar onze opleidingsinspanningen verder versterkt.

De Omgevingsdienst NL Academie speelt hierin een belangrijke rol. Dit is het centrale platform voor de ontwikkeling van VTHA-medewerkers van alle omgevingsdiensten. Door opleidingen gezamenlijk te organiseren en af te nemen, bundelen we kennis, capaciteit en kwaliteit. Zo nemen we als omgevingsdiensten samen verantwoordelijkheid voor vakbekwame professionals. In 2025 hebben we hier gezamenlijk in geïnvesteerd.

Voor OZHZ betekent dit dat we onze VTHA-opleidingen sinds 2025 via de Omgevingsdienst NL Academie afnemen. We maken gebruik van een landelijk afgestemd aanbod dat aansluit bij de kwaliteitscriteria en de actuele ontwikkelingen in het vakgebied.