



## Sociaal jaarverslag 2018

Er is dit jaar voor gekozen de sociale jaarverslaggeving kort en puntsgewijs in te richten. Onder (1) treft u de cijfermatige weergave aan, onder (2) treft u noemenswaardige ontwikkelingen op het gebied van personeel en organisatie in 2018.

### 1. Kengetallen t.a.v. de medewerkers in 2018

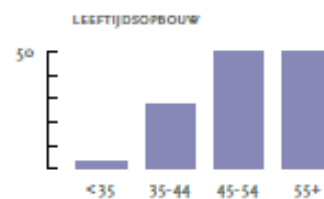
#### Aantal medewerkers en leeftijdsopbouw

Totaal aantal medewerkers: 131.

Gemiddelde leeftijd personeel : 51 jaar

Gemiddelde leeftijd mannen : 52 jaar

Gemiddelde leeftijd vrouwen : 49 jaar



#### Fulltime versus parttime

Van de 131 medewerkers werkten er 71 parttime en 60 fulltime.

Tweederde van de vrouwelijke werknemers werkte parttime, tegen over een derde van de mannelijke werknemers.

Bij de 60 fulltimers was de verhouding andersom: in deze groep is vier van de vijf een manlijke medewerker.



#### Instroom – Doorstroom – Uitstroom

Instroom : 12 medewerkers  
Doorstroom : 2 medewerkers  
Uitstroom : 2 medewerkers

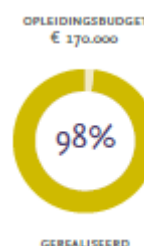
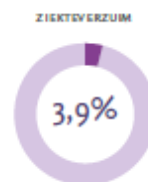
#### Ouderschapsverlof

Aantal gebruikers ouderschapsverlof : 3 medewerkers



## 2. Noemenswaardige ontwikkelingen op het gebied van personeel en organisatie in 2018

- Dynamisch werken  
Eind 2017 is dynamisch samenwerken ingevoerd. Daarbij kunnen medewerkers tijdstip en locatie van werken vrijer bepalen. Dat vraagt verantwoordelijkheid, vertrouwen en commitment. Voor alle medewerkers is sinds 2018 voor in principe niemand meer een vaste werkplek. Dit vergde nogal wat aanpassingen, maar leverde wel een betere benutting van de kantoorruimte op.
- Medewerkersonderzoek  
Bij onze dienst is eind 2018 een onderzoek onder medewerkers uitgevoerd. Doel was de mate van werkplezier te meten en ideeën te verzamelen om verder te bouwen aan een stimulerende werkomgeving. De respons was 88,7%. In 2019 zullen hieruit projecten volgen om de kwaliteit van dienstverlening naar opdrachtgevers en die van de interne samenwerking te bevorderen.
- Werksfeer  
De medewerkers waarden het werkplezier in het medewerkersonderzoek met een 7,0. Opvallend was het hoge aantal medewerkers dat positief is over collega's en de goede sfeer binnen de organisatie. Van de diverse aandachtspunten werd hoge andere werkdruk vaak genoemd. In 2019 gaan we met de uitkomsten aan de slag.
- Goed werkgeverschap  
Op grond van vergelijkende resultaten kwam ODWH in aanmerking voor het keurmerk goede werkgever. Het keurmerk is gebaseerd op de pijlers werkgeverschap, organisatietrots, organisatierichting, waardering, werktrots en het benutten van talent.
- Ziekteverzuim  
Het ziekteverzuim van 2018 (3,9 %) is ten opzichte van 2016 (5,6 %) en 2017 (4,3 %) gedaald. De dalende trend zet door. Ook de ziek-meldingsfrequentie is ten opzichte van 2017 (1,5 %) in 2018 verder gedaald naar 1,0 %.
- Ondernemingsraad  
In 2018 ging een nieuwe ondernemingsraad van start. Deze telt zeven leden. Er is driemaal overleg gevoerd.
- Opleidingen  
Het totale beschikbare opleidingsbudget is voor 2018 opgehoogd met 49 % tot € 170.000. Hiervan is 98 % gerealiseerd. Om op alle ontwikkelingen in te kunnen spelen stellen we voor 2019 een opleidingsplan op.





# Omgevingsdienst West-Holland

- Strategienota  
De strategienota 2018-2021 is in het algemeen bestuur vastgesteld op 29 januari 2018. Hierin is de koers op hoofdlijnen beschreven en is deze gebundeld in 7 speerpunten. Op elk zal de ODWH de komende jaren activiteiten uitvoeren daarover rapporteren. Relevant voor personeel en organisatie zijn: het versterken van de onderlinge samenwerking en het verbeteren van de bedrijfsvoering.
- AVG  
Om aan de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) te voldoen heeft de ODWH een verwerkingsregister opgesteld. Bij management en medewerkers is bewustwording gecreëerd om op zorgvuldige wijze met persoonsgegevens om te gaan. Ook heeft de ODWH een functionaris voor de gegevensbescherming (FG) aangesteld. Deze houdt binnen de organisatie toezicht op de toepassing en de naleving van de AVG.
- Strategisch personeelsplan  
In 2018 is een eerste start gemaakt met het opstellen van een strategisch personeelsplan om in kaart te brengen welke organisatie nodig is om over enkele jaren onze organisatiedoelen in het kader van de strategienota, te realiseren. We onderzoeken welke taken, rollen en dus ook competenties er nodig zijn, op de korte en lange termijn. Daarnaast streven we, waar mogelijk, naar verjonging. In 2019 zal hier verder invulling aan worden gegeven.
- Jubilea  
Collega's die wij mochten feliciteren met een jubileum bij onze organisatie: 12,5 jaar overheidsdienst: 5 medewerkers, 25 jaar overheidsdienst: 3 medewerkers.
- Organisatieontwikkeling  
In 2018 is een start gemaakt met het opzetten van een project organisatieontwikkeling. Hieruit zullen veranderingen volgen op gebieden als samenwerken en rapporteren om werkwijzen in de organisatie beter te laten aansluiten op wensen van de opdrachtgevers en eigenaren.