

Sociaal jaarverslag 2025



Omgevingsdienst
West-Holland



Inhoud

Inleiding.....	3
1. Ontwikkelingen op het gebied van personeel en organisatie in 2025	4
Organisatieontwikkeling	4
HR in Control.....	4
Speerpunten HR in Control in 2025.....	4
2. Personele kengetallen	7
Gemiddelde leeftijd	7
Leeftijdsopbouw	7
Verhouding fulltime versus parttime	8
Instroom – Doorstroom – Uitstroom.....	8
Verzuim.....	9



Inleiding

2025 was een jaar waarin onze organisatie verder groeide in professionaliteit, wendbaarheid en verbondenheid. Binnen de vernieuwde lijnorganisatie werkten we gericht aan stabiliteit, samenwerking en duidelijkheid, terwijl we vooruitkeken naar toekomstige ontwikkelingen zoals de overdracht van bouwtaken en de herinrichting van Omgevingstaken.

Met het programma HR in Control zetten we belangrijke stappen in leiderschap, digitalisering van HR-processen, duurzame inzetbaarheid en sociale veiligheid. Deze ontwikkelingen versterken niet alleen de organisatie, maar ook het werkplezier, de professionaliteit en de groei van onze medewerkers.

De kengetallen laten zien dat de organisatie in beweging is: een dalend verzuim, een stabiele leeftijdsopbouw en blijvende inzet op leren en ontwikkelen. Ondanks de krappe arbeidsmarkt wisten we talent te behouden én aan te trekken.

Dit sociaal jaarverslag biedt een overzicht van de belangrijkste personele en organisatorische ontwikkelingen van 2025 en laat zien hoe we samen verder bouwen aan een solide en toekomstgerichte organisatie.



1. Ontwikkelingen op het gebied van personeel en organisatie in 2025

Organisatieontwikkeling

Sinds 2023 zet de omgevingsdienst nadrukkelijk in op het versterken van de mens binnen de organisatie. Dit heeft onder meer vorm gekregen door een doorkanteling van de organisatiestructuur: van een matrixorganisatie naar een lijnorganisatie met drie afdelingen en daarbinnen een aantal kleinere vakteams. Deze herinrichting is in 2023 gerealiseerd en in 2024 verder bestendigd.

In 2025 is binnen deze structuur verder gewerkt aan stabiliteit, rolhelderheid en samenwerking. Tegelijkertijd zijn voorbereidingen getroffen voor toekomstige organisatievraagstukken, waaronder de mogelijke splitsing binnen het organisatieonderdeel Omgevingstaken en de bestuurlijke besluitvorming over het afstoten van bouwtekeningen. Deze ontwikkelingen zijn medebepalend voor de personele en organisatorische keuzes in de komende jaren.

HR in Control

Het HR-team heeft in 2025 verder gewerkt aan het versterken van de aansluiting tussen HR-dienstverlening en de behoeften van de organisatie via het meerjarige programma HR in Control.

Dit programmaplan omvat een samenhangend pakket aan projecten die bijdragen aan de ingezette organisatieontwikkeling, het versterken van de gewenste organisatiecultuur en het professionaliseren van HR-processen.

Naast inhoudelijke ontwikkeling lag in 2025 nadrukkelijk focus op het efficiënter en effectiever inrichten van de HR-processen, zowel binnen het HR-team zelf als in de dienstverlening aan leidinggevend en medewerkers.

Speerpunten HR in Control in 2025

- **Management Development programma**

Het opleidingsprogramma voor alle leidinggevend, gericht op verdieping van leiderschapstijlen en verbetering van samenwerking ter optimalisatie van de dienstverlening, is uitgevoerd. In 2026 krijgt dit programma een vervolg.

- **Optimalisatie inrichting en digitalisering van HR-processen**

Door de volledige digitalisering van onder meer onboarding, PBM-registratie, hardware flow, sollicitantencommunicatie en ondersteunende HR-processen, is in 2025 één uniforme en toekomstbestendige digitale keten van instroom tot uitstroom geïmplementeerd. Daarbij zijn duidelijke verantwoordelijkheden vastgelegd voor HR, leidinggevend en medewerkers.

- **Implementatie HR21**

In aansluiting op de actualisering van functieomschrijvingen, herwaardering en voorbereiding van (her)waarderingsbesluiten binnen Bedrijfsvoering, is in 2025 gestart met de uitrol van HR21 project binnen de afdeling Omgevingstaken. De organisatie brede afronding van dit project staat gepland voor 2026.



- **Onboarding 2.0**

In samenwerking met team Communicatie, is gestart met de ontwikkeling van een gestructureerd fysiek onboardingsprogramma, waarvan implementatie is gepland in de eerste helft van 2026.

- **Regeling attenties en festiviteiten**

In 2025 is overeenstemming bereikt over een nieuwe regeling voor attenties en festiviteiten (voorheen 'Lief en leed'). Deze regeling biedt heldere, eerlijke en eenduidige kaders, en sluit beter aan bij de duurzaamheidsambities van de Dienst.

- **Duurzame inzetbaarheid**

In 2025 is een arbodienst gecontracteerd die de komende jaren als business partner met de Dienst samenwerkt op het gebied van verzuimbegeleiding, preventie en duurzame inzetbaarheid. Deze samenwerking start in het eerste kwartaal van 2026. De werkprocessen rond verzuim en -begeleiding zijn geactualiseerd, gedigitaliseerd en afgestemd op de Wet verbetering poortwachter en noodzakelijke koppelingen voor gegevensuitwisseling. Daarbij zijn duidelijke verantwoordelijkheden vastgelegd voor HR, leidinggevend en medewerkers.

- **Personele gevolgen afstoten bouwtaken**

De (juridische) kaders en personele gevolgen van het besluit van de gemeente Noordwijk om de bouwtaken per 1 januari 2027 niet meer door de Dienst te laten uitvoeren, zijn in 2025 uitgewerkt en afgestemd met OR en de interne afvaardiging van het Lokaal Overleg. Het uitgangspunt is dat de uitvoerende bouwtaken en de betrokken medewerkers per 1 januari 2027 definitief worden overgedragen. Aanvankelijk betrof dit 12 medewerkers met een vaste arbeidsovereenkomst. Inmiddels gaat het nog om 7 medewerkers aangezien de overige medewerkers inmiddels een functie bij een andere organisatie hebben aanvaard.

- **Professioneel Gedrag op de Werkvloer (PGOW)**

In 2025 is het organisatiebrede traject Professioneel Gedrag op de Werkvloer (PGOW) in samenwerking met een extern adviesbureau ontwikkeld. Dit zal begin 2026 van start gaan. Het traject richt zich op het versterken van een sociaal veilige, inclusieve en integere werkomgeving en organisatiecultuur. De thema's diversiteit & inclusie, omgangsvormen en integriteit vormen de inhoudelijke basis.

- **Opleidingen – kwaliteitscriteria**

Net als in 2024 is in 2025 prioriteit gegeven aan opleidingen die bijdragen aan het voldoen aan de Kwaliteitscriteria 3.0. Hiervoor was een verhoogd opleidingsbudget beschikbaar gesteld.

Daarnaast is gewerkt aan de ontwikkeling van de visie op leren en ontwikkelen binnen ODWH vanaf 2026, om medewerkers in staat te stellen hun kennis en vaardigheden te onderhouden en te ontwikkelen terwijl tegelijkertijd de continuïteit van de uitvoering wordt gewaarborgd. Daarbij biedt een helder opleidingsbeleid en afwegingskader ook de mogelijkheid om in de toekomst te sturen op een meer evenwichtige verdeling en besteding van het opleidingsbudget voor het versterken van persoonlijke professionele ontwikkeling en medewerkersbehoud.



Ook is eind 2025 onderzoek gestart naar mogelijkheden voor implementatie van een Leer- en Ontwikkelstelsel (LMS) om processen rondom aanvragen, vastlegging, monitoring en rapportage te automatiseren en uniformeren.

Bestedingen, Opleiding & Ontwikkeling	2023	2024	2025
Beschikbaar budget in €	€ 163.800	€ 428.000	€ 445.000
Besteedde bedragen in €	€ 194.000	€ 364.000	€ 396.956
Reservering opleidingsbudget - % loonsom	1,8%	3,0%	3,0%
Besteed in %-loonsom	2,1%	2,6%	2,7%

- **Vertrouwenspersoon**

De ODWH werkt met een externe vertrouwenspersonen. In 2025 zijn vier casussen door vier werknemers ingebracht bij de vertrouwenspersoon. De rol van de vertrouwenspersoon in deze gevallen was vooral die van een luisterend oor.



2. Personele kengetallen

	2024	2025
Aantal werknemers in loondienst op 31 december	173	165
Gemiddelde leeftijd	47	47
Ziekteverzuim	5,4%	4,6%
Deelname Ouderschapsverlof	3	5
Deelname Geboorteverlof	1	2
Dienstjubilea:		
25 jaar	2	2
40 jaar	1	1
Meldingen Vertrouwenspersoon Ongewenst gedrag Integriteit	2	4

Gemiddelde leeftijd

Na twee jaren van verjonging binnen het personeelsbestand is de gemiddelde leeftijd in 2025 gestabiliseerd op 47,5 jaar (ultimo 2025).

In 2025 zijn er twee nieuwe trainees gestart bij de Dienst als deelnemer aan het traineeprogramma dat als onderdeel van het samenwerkingsverband tussen Omgevingsdiensten in Zuid-Holland "De Betere Wereld Baan" wordt aangeboden.

Gemiddelde leeftijd werknemers - ultimo 2025	
Totaal werknemers	47,5
Vrouwen	45,5
Mannen	49,2

Leeftijdsopbouw

Leeftijdscategorieën naar geslacht en % ultimo 2025

	Man	Vrouw	Totaal	%
< 35 jaar	17	25	42	25,5%
35-44 jaar	13	9	22	13,3%
45-54 jaar	24	15	39	23,6%
> 55 jaar	36	26	62	37,6%
Aantal koppen	90	75	165	
Percentage	54,5%	45,5%	100%	100%



Verhouding fulltime versus parttime

Verdeling Fulltime en Parttime werknemers naar geslacht en %										
	ultimo 2024					ultimo 2025				
	Man		Vrouw		Totaal	Man		Vrouw		Totaal
	wn	%	wn	%	%	wn	%	wn	%	%
Fulltime	70	73%	27	35%	56%	68	76%	28	37%	58%
Parttime	26	27%	50	65%	44%	22	24%	47	63%	42%

Ten opzichte van 2024 is het aandeel parttime vrouwen licht gedaald van 65 naar 63 procent. Ook het aandeel parttime mannen daalde van 27 naar 24 procent. Het totaal aantal fulltimers steeg hierdoor van 56 naar 58 procent. De ODWH biedt vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap ruimte voor een optimale werk-privé balans, door onder meer gewenste aanpassing van contracturen, mogelijkheden tot thuiswerken en flexibele werktijden.

Instroom – Doorstroom – Uitstroom

De dienst kampte ook in 2025 met krapte op de arbeidsmarkt, waardoor niet alle functies ingevuld konden worden en uitgeweken werd naar inhuur. Uiteindelijk zijn 18 medewerkers in loondienst getreden, beduidend minder dan het aantal in 2024 (30). De Dienst heeft hierbij structureel gebruik gemaakt van de geboden recruitmentfaciliteiten vanuit het samenwerkingsverband “De Betere Wereldbaan”.

Binnen de dienst stroomden 14 medewerkers door naar een andere functie. In tegenstelling tot voorgaande jaren was niet alleen sprake van doorstroom naar een hoger ingeschaalde functie. Drie medewerkers kozen voor een andere functie in eenzelfde functieschaal en één medewerker koos voor van vrijwillige demotie. De overige 9 medewerkers - waaronder de drie trainees die in 2023 hun traineeprogramma afronden - stroomden door naar een hoger ingeschaalde functie.

De door ODWH geboden opleidingsfaciliteiten hebben zeker bijgedragen aan de toegenomen interne mobiliteit.

In 2025 zijn 22 werknemers uitdienst getreden, een lichte stijging ten opzichte van het voorgaande jaar (20). Eén medewerker wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en 2 medewerkers met RVU of vervroegd pensioen. Van 5 medewerkers werd het (tijdelijke) contract op initiatief van de Dienst niet voortgezet. De overige 14 dienstverbanden zijn op verzoek van de werknemers beëindigd.



Verzuim

Het gemiddelde ziekteverzuim lag met 4,6 procent wederom lager dan de voorliggende jaren (2024: 5,4 en 2023: 6,2 procent). De daling wordt met name verklaard door een afname in de verzuimklasse Lang verzuim. Aandachtspunt voor 2026 e.v. jaren blijft het beheersen en terugdringen van kort- en middellang verzuim. In 2025 is gestart met actieve kennisoverdracht aan leidinggevenden over verzuimbegeleiding, Wet Verbetering Poortwachter en de rol van de leidinggevenden in het ziekteverzuimproces.

Het ziekteverzuim binnen de Dienst is beduidend lager dan het landelijk totaal van 5,4% voor het jaar 2025 volgens het CBS (CBS – alle sectoren A–U). Er zijn nog geen vergelijkingscijfers beschikbaar vanuit de VNG- of WSGO-personeelsmonitor voor het jaar 2025.

Categorieën Ziekte- verzuimduur klasse *)	2023		2024		2025	
	% in klasse	% klasse van totaal	% in klasse	% klasse van totaal	% in klasse	% klasse van totaal
Kort verzuim	1,0%	16,9%	1,0%	18,3%	1,23%	26,9%
Middellang verzuim	0,7%	12,0%	1,0%	17,6%	0,76%	16,6%
Lang verzuim	3,7%	60,6%	2,5%	46,9%	1,38%	30,1%
Extra lang verzuim	0,7%	10,5%	0,9%	17,2%	1,22%	26,6%
Totale verzuimpercentage	6,2%	100,0%	5,4%	100,0%	4,6%	100,0%

- *) *Kort verzuim: verzuim dat maximaal 7 kalenderdagen duurt.
Middellang verzuim: verzuim dat 8 tot en met 42 kalenderdagen duurt.
Lang verzuim: Verzuim dat 43 tot en met 365 kalenderdagen duurt.
Extra lang verzuim: Verzuim dat 366 dagen of langer duurt.*