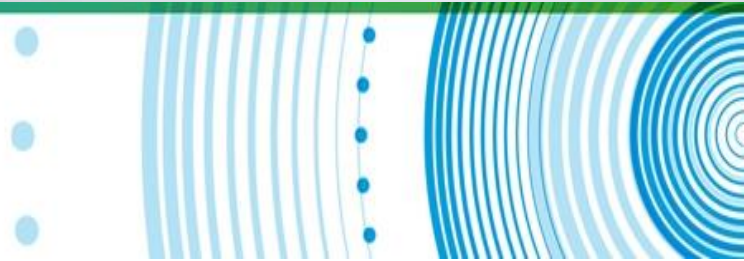


SOCIAAL JAARVERSLAG 2021



Omgevingsdienst
West-Holland



Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	3
2. Cijfermatige weergave.....	4
2.1. Formatie.....	4
2.2. Opbouw personeelsbestand.....	4
2.3. Ziekteverzuim.....	5
3. Ontwikkelingen op het gebied van personeel en organisatie in 2021.....	6

1. Inleiding

In de veronderstelling dat we in 2021 terug naar normaal zouden gaan, sloten we vorig jaar het sociaal jaarverslag af met de wens elkaar ergens halverwege het nieuwe jaar weer te mogen ontmoeten. Helaas bleek dat niet het geval. Ook in 2021 was de invloed van de coronamaatregelen goed merkbaar in onze organisatie. Want we hielden ons strikt aan alle voorschriften en dat betekende weer een jaar van thuiswerken. Hierdoor zijn er collega's die nog nooit in het nieuwe kantoorpand zijn geweest en hebben nieuwe medewerkers veel van hun collega's nog niet in persoon ontmoet. Tegelijk raken we steeds meer gewend aan de nieuwe situatie. Vorig jaar stelden veel medewerkers hun opleiding of cursus nog even uit; dit jaar werd dat waar mogelijk ingehaald. Bovendien zijn er alweer trainingen op maat ontwikkeld voor 2022. Dankzij een verruiming van de IKB regeling kan er nu op meer plekken met korting gesport worden of de thuiswerkplek op maat worden aangepast. We hebben jonge mensen in ons bedrijf verwelkomd en er waren pensioengerechtigden die graag wilden blijven doorwerken. Dat zien we bij de dienst als het ultieme bewijs van goed werkgeverschap. We hopen in 2022 onze organisatie nog meer te versterken, onder andere door werknemers de kans te geven zich verder te ontwikkelen.

In paragraaf 2 treft u de cijfermatige weergave van 2021 aan. Alle ontwikkelingen op het gebied van personeel en organisatie, vindt u in paragraaf 3.

2. Cijfermatige weergave

2.1. Formatie

De dienst heeft in 2021 ingezet om het op kracht brengen van de formatie. Echter, door de huidige arbeidsmarkt hebben we niet alle vacatures kunnen opvullen. Toch zijn er veel ontwikkelingen geweest op personeelsgebied: 13 medewerkers hebben de dienst verlaten en 20 medewerkers zijn ingestroomd. Verder zijn 4 medewerkers doorgestroomd naar een andere functie binnen de dienst.

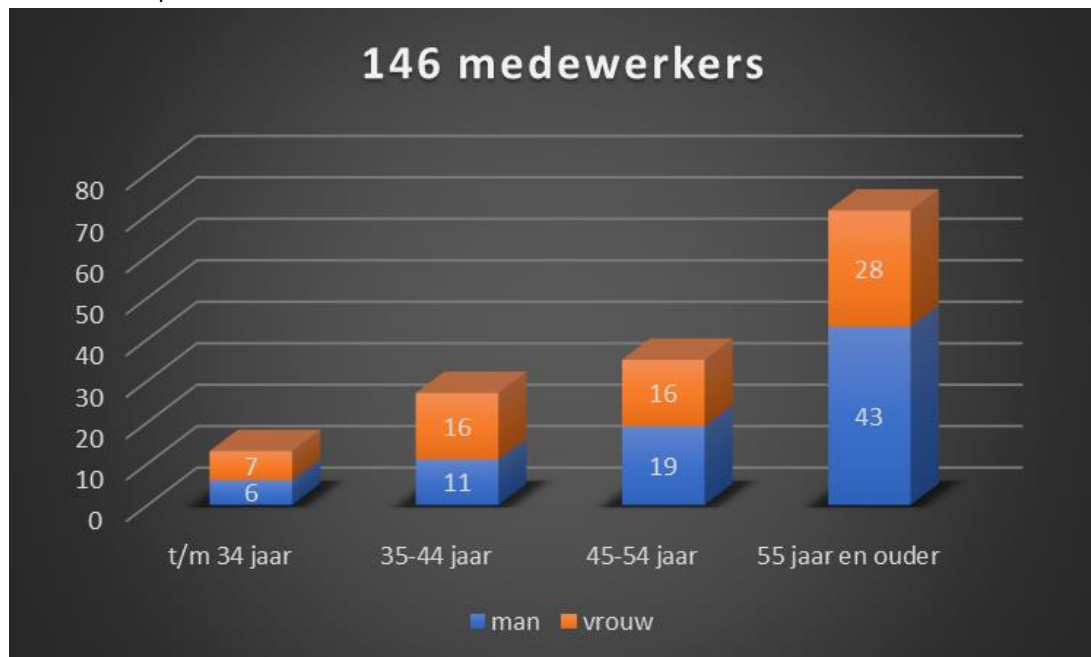
Daarnaast heeft de dienst er voor gekozen om mensen op te leiden. Hiervoor is de dienst succesvol de samenwerking aangegaan met andere partijen om een traineeprogramma op te zetten. In 2021 zijn er 12 trainees ingestroomd. Met deze ontwikkeling hoopt de dienst de krapte op de arbeidsmarkt te omzeilen en goed gekwalificeerd personeel in dienst te hebben.

2.2. Opbouw personeelsbestand

De dienst heeft in 2021 132,29 fte. Er zijn 146 medewerkers in dienst van de Omgevingsdienst West-Holland.

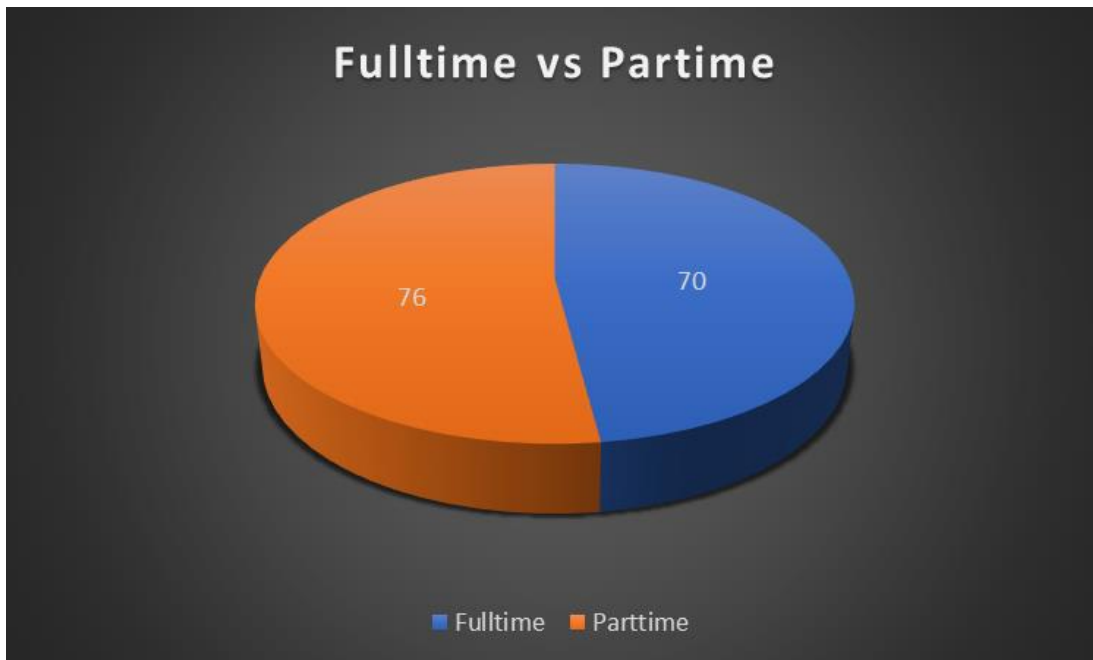
De verhouding man-vrouw naar leeftijdsopbouw is weergegeven in de onderstaande grafiek.

Grafiek 1.1. Opbouw formatie



De verhouding fulltime versus parttime is weergegeven in de onderstaande grafiek. Van de 146 medewerkers werken er 70 medewerkers fulltime bij de dienst en 76 medewerkers parttime.

Grafiek 1.2. Fulltime versus parttime



2.3. Ziekteverzuim

In 2020 was er sprake van een lichte daling van het ziekteverzuim, echter in 2021 is er een stijging te zien van het verzuim. Met name langdurig verzuim is toegenomen. Het totale ziekteverzuim voor 2021 bedroeg 6,3%, waarbij het bij 1,4% om kort verzuim ging en bij 4,9% om lang verzuim. De ziekmeldingsfrequentie was 1,0. Afgezet tegen de landelijke cijfers van overheden is dit een hoog percentage. De dienst heeft dan ook te maken met enkele langdurig zieken.



3. Ontwikkelingen op het gebied van personeel en organisatie

Pilot gesprekkencyclus

In 2021 hebben alle medewerkers een pre-ontwikkelgesprek gehad met als doel de kansen en mogelijkheden in hun loopbaan te bespreken. Uiteraard was er ook veel aandacht voor de vraag: hoe zit je erbij in deze coronatijd? De medewerkers hebben dit gesprek als positief ervaren. Het ontwikkelgesprek maakt deel uit van een jaarlijkse gesprekkencyclus waarmee we in 2022 hopen te starten. De regeling die hiervoor is opgesteld ligt ter instemming bij de Ondernemingsraad.

Verloop en verjonging

Aan de instroom-, doorstroom- en uitstroomcijfers is te zien dat het totale aantal medewerkers is gegroeid. Het is gelukt de gemiddelde leeftijd van de medewerkers gelijk te houden. Dit jaar zijn twee stagiaires na afloop van hun stageperiode direct in dienst gekomen als toezichthouder. In samenwerking met een extern bureau zijn we gestart met een traineeprogramma. Hierbij worden starters twee jaar intern opgeleid en treden daarna bij ons in dienst. De programma's Bouwen en Milieu zijn erg blij met deze enthousiaste collega's.

Arbeidsmarktcommunicatie

We werken in de regio samen aan arbeidscommunicatie via www.werkeninhetwesten.nl. Hier plaatsen we onze vacatures en medewerkers kunnen er opleidingen en workshops volgen. Daarnaast proberen we mensen van buiten de regio te enthousiasmeren om in het Westen te komen werken.

Thuis werken

Vanwege de afstandsmaatregelen werd ook in 2021 het grootste deel van het jaar thuis gewerkt. Om de thuiswerkplek in te richten heeft de dienst kantoormeubilair in bruikleen gegeven. Elke twee weken houdt de directeur voor alle medewerkers een online boomstamsessie. Hierin worden naast ontwikkelingen in de organisatie, de nieuwe coronamaatregelen besproken.



Bijscript foto: 14 februari 2021 werd iedereen thuis verrast met een persoonlijk bezorgde chocoladereep.

Individueel Keuzebudgetregeling (IKB)

Met instemming van het Lokaal Overleg hebben we in 2021 de IKB regeling aangepast. Alle medewerkers kunnen hun besteedbare ruimte gebruiken om fiscaal vriendelijke uitgaven te doen, met name rond het thema duurzame inzetbaarheid. Zo is het mogelijk goedkoper te sporten of een fijne werkplek in te richten.

Opleidingen

Vanwege corona zijn veel opleidingen uit het Opleidingsplan 2020 doorgeschoven naar dit jaar. De meeste trainingen waren gericht op de inhoudelijke voorbereiding op de Omgevingswet. Hiervoor hebben alle inhoudelijke medewerkers een basistraining gevolgd en zijn zij vervolgens ook op hun eigen specialisme bijgeschoold. De opleiding over milieubelastende activiteiten voor de toezichthouders werd gegeven door een collega die is opgeleid tot interne trainer. Helaas zijn ook in 2021 verschillende trainingen niet doorgegaan en verzet naar 2022. Hierdoor is niet het volledige budget besteed.

Jubilarissen

Wij mochten één collega feliciteren met een jubileum van 40 jaar overheidsdienst