



Omgevingsdienst  
West-Holland

# Sociaal Jaarverslag



## Inleiding

In de volgende paragrafen beschrijven we de relevante ontwikkelingen met betrekking tot de sociale-, personele- en organisatorische aspecten die in 2024 van invloed zijn geweest op onze organisatie en onze medewerkers. Ook worden relevante personele kengetallen weergegeven.

## 1. Ontwikkelingen op het gebied van personeel en organisatie in 2024

### Organisatieontwikkeling

Vanaf 2023 zet de dienst nadrukkelijk in op de mens binnen de organisatie. Onder meer door een verandering van de organisatiestructuur van een matrixorganisatie naar een lijnorganisatie met drie afdelingen met een aantal kleinere vak teams. In 2024 is deze lijn bestendigd.

### HR in Control

Het team HR werkte in 2024 door aan een betere aansluiting op de wensen en behoeften vanuit de organisatie in de vorm van het programma “HR in Control”. Dit opgestelde meerjaren programmaplan omvat projecten die de ingezette organisatieontwikkeling ondersteunen en bijdragen aan het versterken van de gewenste organisatiecultuur. Daarnaast lag de focus op het efficiënter en effectiever inrichten van de HR processen binnen eigen team, waarmee ook de organisatie beter bediend werd.

In 2024 is aan een aantal speerpunten uit de HR in Control agenda gewerkt:

- Sociaal Statuut: eind 2024 werd overeenstemming bereikt tussen betrokken partijen over een vernieuwd Sociaal Statuut.
- Implementatie HR 21: de nieuwe organisatiestructuur, die eind 2023 werd doorgevoerd, vereist een actualisatie en herwaardering van functiebeschrijvingen. In 2024 zijn de functies binnen Bedrijfsvoering geactualiseerd en de (her)waarderingsbesluiten voorbereid. Na afronding van dit deelproject in 2025, zal het over de rest van de organisatie worden uitgerold.
- Invoering reiskostenregeling: in 2024 is overeenstemming bereikt over een nieuwe reiskostenregeling woon-werk. De nieuwe regeling is geïmplementeerd in 2025. De uitgangspunten van de nieuwe regeling stimuleren onze werknemers tot duurzaam reizen. ODWH voldoet daarbovenop ook aan de verplichtingen zoals gesteld in de Omgevingswet; het Besluit Werk gebonden Personenmobiliteit.
- Medewerkersonderzoek: in het 3e kwartaal heeft een medewerkersonderzoek plaatsgevonden ter verdere verbetering van de organisatie. De resultaten hiervan zijn uitgebreid besproken tijdens informatiebijeenkomst(en) met de werknemers om op onderdeelniveau prioriteiten in de verbeterpunten aan te brengen. Dit is een doorlopend proces en zal ook in 2025 worden opgevolgd.
- Management Development: een opleidingsprogramma voor het verdiepen van de leiderschapstijlen, het verbeteren van de samenwerking ten bate van optimalisatie van de dienstverlening. Het programma start in 2025.

- RI&E is in 2024 uitgevoerd; opvolging en implementatie van gesignaleerde verbeterpunten worden in 2025 uitgevoerd.
- Een nieuwe gesprekkencyclus is voorbereid in 2024 ter implementatie op 1 januari 2025.

## Opleidingen – kwaliteitscriteria

In 2024 is aanvang gemaakt met het voldoen van de dienst aan de vereisten zoals gesteld in de kwaliteitscriteria 2.3. Als gevolg daarvan zijn prioritaire opleidingen zoveel mogelijk gefaciliteerd en in-company aangeboden. Dit heeft geresulteerd in geïntensiveerde opleidingstrajecten voor werknemers. Eind 2024 heeft Omgevingsdienst West-Holland geanticipeerd op de eisen zoals gesteld in de Kwaliteitscriteria 3.0. Deze worden in 2025 voortgezet.

Als gevolg van de robuustheidscriteria is het opleidingsbudget in 2024 opgehoogd naar 3% van de loonsom, een ophoging van 1,2%. Uiteindelijk is door deze geïntensiveerde aanpak 3,0% van de loonsom uitgegeven aan opleidingen en trainingen.

Bestedingen Opleiding & Ontwikkeling	2023	2024
Beschikbaar budget in €	€ 163.800	€ 303.000
Besteedde bedragen in €	€ 194.000	€ 303.000
Reservering opleidingsbudget - % loonsom	1,8%	3,0%
Besteed in %-loonsom	2,1%	3,0%

## Vertrouwenspersoon

Omgevingsdienst West-Holland werkt met een externe vertrouwenspersoon. In 2024 zijn twee casussen door twee werknemers ingebracht bij de vertrouwenspersoon. De rol van de vertrouwenspersoon in beide gevallen was vooral die van een luisterend oor.

## 2. Personele kengetallen

	2023	2024
Aantal werknemers in loondienst op 31 december	158	173
Gemiddelde leeftijd	48	47
Ziekteverzuim	6,2%	5,4%
Deelname Ouderschapsverlof	3	3
Deelname Geboorteverlof	1	1
Dienstjubilea:		
25 jaar	2	2
40 jaar	1	1
Meldingen Vertrouwenspersoon Ongewenst gedrag   Integriteit	5	2

## Gemiddelde leeftijd – verjonging personeelsbestand

De in 2023 ingezette dalende trend heeft zich in 2024 voortgezet door de verjonging van het personeelsbestand naar een gemiddelde leeftijd van 47 jaar ultimo 2024. Daarmee is de gemiddelde leeftijd binnen ODWH conform die van de deelnemende bedrijven aan de WSGO.

Het hernieuwde traineeprogramma dat als onderdeel van het samenwerkingsverband tussen Omgevingsdiensten in Zuid-Holland “De Betere Wereldbaan” werd opgezet, heeft hier een directe bijdrage aan geleverd. Wederom is een aantal trainees die in 2023 zijn gestart doorgestroomd naar een vast dienstverband bij ODWH en er zijn vijf nieuwe traineeships aangevangen in 2024.

### Gemiddelde leeftijd werknemers - ultimo 2024

<b>Totaal werknemers</b>	47 jaar
<b>Vrouwen</b>	45 jaar
<b>Mannen</b>	48 jaar

## Leeftijdsopbouw

### Leeftijdscategorieën naar geslacht en % totaal - ultimo 2024

	Man	Vrouw	Totaal	%-categorie
<b>&lt; 35 jaar</b>	21	25	46	26,6%
<b>35-44 jaar</b>	14	10	24	13,9%
<b>45-54 jaar</b>	21	18	39	22,5%
<b>&gt; 55 jaar</b>	40	24	64	37,0%
<b>Aantal personen</b>	96	77	173	
<b>Percentage</b>	55,5%	44,5%	100%	100%

## Verhouding fulltime versus parttime

### Verdeling Fulltime en Parttime werknemers naar geslacht en %

	ultimo 2023					ultimo 2024				
	man		vrouw		totaal	man		vrouw		totaal
	wn	%	wn	%		wn	%	wn	%	
<b>Fulltime</b>	61	70%	20	28%	51%	70	73%	27	35%	56%
<b>Parttime</b>	26	30%	51	72%	49%	26	27%	50	65%	44%

Ten opzichte van 2023 is het aandeel fulltime vrouwen gestegen van 28 naar 35 procent. Het aandeel parttime mannen daalde van 30 naar 27 procent. Omgevingsdienst West Holland biedt vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap ruimte voor een optimale werk-privé balans.

## Instroom – doorstroom – uitstroom

De dienst kampte ook in 2024 met krapte op de arbeidsmarkt, waardoor niet alle functies ingevuld konden worden en uitgeweken werd naar inhuur. Uiteindelijk zijn 30 medewerkers in loondienst getreden, ongeveer gelijk aan het aantal in 2023 (29). Omgevingsdienst West-Holland heeft hierbij structureel gebruik gemaakt van de geboden recruitmentfaciliteiten vanuit het samenwerkingsverband “De Betere Wereldbaan”.

Binnen de dienst stroomden 9 medewerkers door naar een andere functie. In alle gevallen was sprake van doorstroom naar een hoger ingeschaalde functie, mede door de geïntensiveerde opleidingstrajecten die in 2024 werden voorzien door de Dienst. In 2024 zijn 20 werknemers uitdienst getreden, vrijwel gelijk aan het jaar daarvoor (19). 1 medewerker wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en 2 medewerkers met RVU of vervroegd pensioen. Overige dienstverbanden zijn op verzoek van de werknemers beëindigd.

## Verzuim

Het gemiddelde ziekteverzuim lag met 5,4 procent beduidend lager dan in 2023 (6,89 procent). De daling wordt met name verklaard door een afname in de verzuimklasse 'lang verzuim'.

In 2024 is gestart met actieve kennisoverdracht aan leidinggevenden over verzuimbegeleiding, Wet Poortwachter en de verwachte rol van de leidinggevenden in het ziekteverzuimproces. Ook de invoering van de nieuwe gesprekkencyclus zal een bijdrage leveren aan een verdere reductie van het verzuim.

Categorieën Ziekteverzuimklasse	2023		2024	
	% in klasse	% klasse van totaal	% in klasse	% klasse van totaal
<b>Kort verzuim</b>	1,0%	16,9%	1,0%	18,3%
<b>Middel verzuim</b>	0,7%	12,0%	1,0%	17,6%
<b>Lang verzuim</b>	3,7%	60,6%	2,5%	46,9%
<b>Extra lang verzuim</b>	0,7%	10,5%	0,9%	17,2%
<b>Totale verzuimpercentage</b>	<b>6,2%</b>	100,0%	<b>5,4%</b>	100,0%