

Een overzicht van het
personeelsbeleid en
de ontwikkelingen



Voorwoord

Wereldwijd is 2020 een bijzonder jaar geweest vanwege de coronapandemie. Een jaar waarin we te maken kregen met meerdere lockdowns. Voor werkend Nederland werd thuiswerken de norm. Zo ook voor de medewerkers van Omgevingsdienst Haaglanden.

Het jaar 2020 stond daardoor in het teken van online werken en digitaal verbonden blijven. Het werken op afstand maakt dat 'verbonden zijn met elkaar' een nieuwe betekenis kreeg. Samen hebben we eraan gewerkt om dit voor elkaar te krijgen. Dit resulteerde onder andere in verschillende online evenementen en het online delen van ervaring. Zoals foto's van thuiswerkplekken, tips voor lekkere lunches, foto's van de huisdieren en een ODH-playlist, diverse online toespraken en berichten van de directeur en online lunchen met het MT. Vanuit de personeelsvereniging werden onder andere een online wijnproeverij, online kerstborrel en een wandeling in kleine bezetting georganiseerd.

Ook aan de veiligheid en het welbevinden van de medewerkers is aandacht besteed. De toezichthouders zijn voorzien van duidelijke instructies, beschermende middelen en een flyer met gedragsregels voor de te bezoeken locaties. Alle leidinggevenden hebben een seminar digitaal leiderschap gevolgd over het in contact blijven met de medewerkers. Niet zozeer werkinhoudelijk gericht, maar vooral gericht op de gezondheid van de medewerkers. Er is een thuiswerkservicebalie ingericht, waar medewerkers met al hun vragen terecht kunnen. Van vragen over een arbo-verantwoorde werkplek, tot ICT-vragen tot een gesprek over de energiebalans behouden in thuiswerken. Over de arbo-verantwoorde werkplek is specifiek voorlichting gegeven inclusief een werkgeversbijdrage.

De bedrijfsvoering ging 'gewoon' door. Mede dankzij de solide ICT-organisatie. Het Ontwikkelportaal is in gebruik genomen, waardoor collega's online HR-gesprekken met elkaar konden voeren. Ook de selectieprocedures zijn volledig digitaal afgehandeld, waaronder de selectie van nieuwe teamleiders. In 2020 zijn de teams herverdeeld en is het aantal teams uitgebreid. En niet te vergeten: het online afleggen van de ambtseed en -belofte en de digitale introductie van nieuwe medewerkers. Ook de dienstverlening van de bedrijfsarts ging online door.

Het ziekteverzuim is in 2020 afgenomen. Er is een arbo-verzuimcoördinator aangesteld en de leidinggevenden hebben een seminar gevolgd over het proces, de rollen, verantwoordelijkheden en samenwerking rondom ziekteverzuim. Het actieplan van de Risico-Inventarisatie & Evaluatie 2019, is in 2020 voortvarend opgepakt. Het arbobeleid is opgenomen in het personeelshandboek en diverse onderdelen uit het arbobeleid zijn omgezet in actie en/of beleid.

We hebben de nadelen maar ook de voordelen van thuiswerken ervaren. Het 'nieuwe normaal' heeft zijn intrede gedaan. In 2020 hebben we dan ook ons thuiswerkbeleid aangepast. Als we weer naar kantoor mogen, is hybride werken de gangbare norm. 2021 zal hopelijk in het teken staan van terugkeer naar kantoor. Vanuit het personeelsbeleid richten we ons in 2021 dan ook op de combinatie van het hybride werken in relatie tot coachend leiderschap en de taakvolwassenheid en eigen verantwoordelijkheid van de medewerkers. Nu eerst een terugblik op 2020: cijfers en in het oog springende ontwikkelingen.

Ik wens u veel leesplezier.

Kay Schaafsma
Afdelingshoofd Bedrijfsvoering

Personeel in cijfers en grafieken

Bezetting

Omvang

De omvang van de organisatie is gegroeid door het verkrijgen van extra taken. Het aantal medewerkers in dienst is daarbij gegroeid van 217 naar 226.

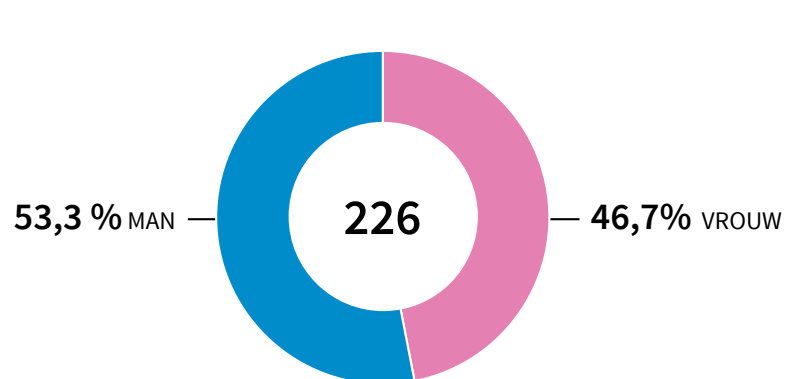
Het streven van Omgevingsdienst Haaglanden is het percentage flexibel personeel te beperken. In een groeiende organisatie en een aantrekkelijke arbeidsmarkt is dit een uitdaging; moeilijk vervulbare vacatures worden soms door inhuur vervuld. We zien hierin echter een licht dalende lijn.

Personeelsbestand

Vast	Stagiair	Flexibel	Totaal
226	3	39	268

Verdeling man/vrouw

Berekend over de vaste bezetting waren in 2020 gemiddeld 105 vrouwen (46,7 %) en 121 mannen (53,3%) werkzaam bij Omgevingsdienst Haaglanden.

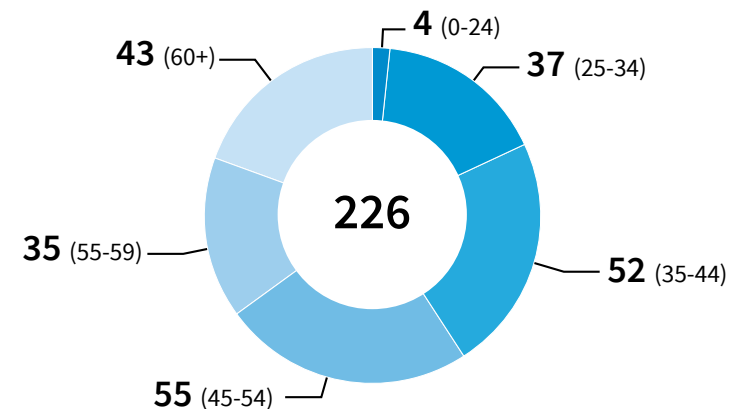


Gemiddelde leeftijd en verdeling per leeftijdscategorie

De in 2017 ingezette daling van de gemiddelde leeftijd zien we in 2020 doorzetten en komt uit op **47 jaar**. De gemiddelde leeftijd bij gemeenten is iets gedaald naar 47,7. (Bron: Personeelsmonitor A&O 2020). Het uitvoeren van HR-beleid en nastreven van doelstellingen op het gebied van arbeidsmarktcommunicatie, mobiliteit en personeelsplanning, heeft zichtbaar resultaat en laat een meer evenredige leeftijdsverdeling zien.

Gemiddelde leeftijd

2017	2018	2019	2020
49,6	49	48	47



Opleiden

Het opleidingsbudget bedroeg op basis van de vastgestelde begroting in 2020 € 428.000 (2,3% van de loonsom). In 2020 is in totaal € 187.868 aan opleidingsbudget (1,2% van de loonsom) uitgegeven. Het budget is ingezet om onze expertise en vaardigheden actueel te houden en uit te breiden. Zo blijven wij voldoen aan de gestelde kwaliteitscriteria en het vergroten van de bredere en duurzame inzetbaarheid en onze ambitie een robuuste kennisorganisatie voor de opdrachtgevers te zijn. Dat de werkelijke uitgaven aan opleidingen lager zijn dan in 2020, is een gevolg van de coronapandemie.

Mobiliteit

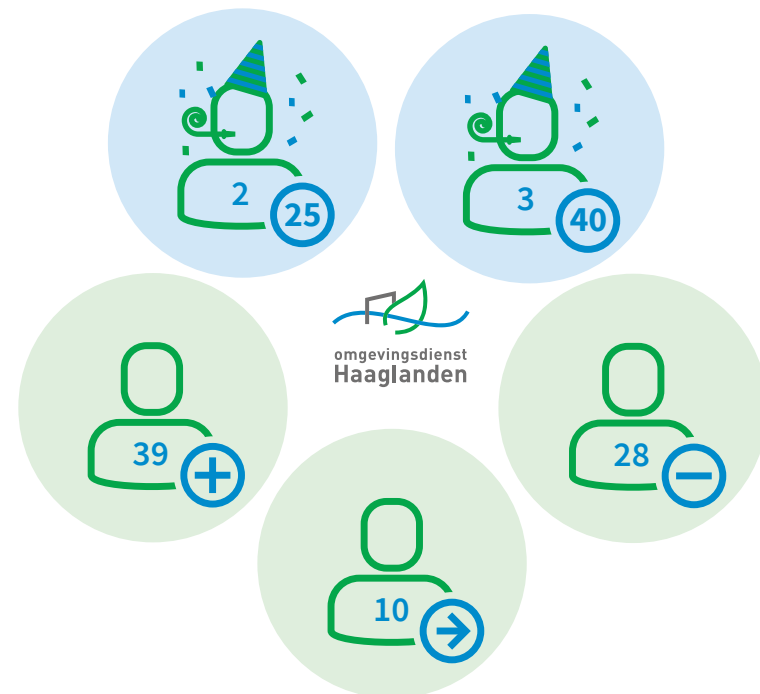
Instroom, doorstroom, uitstroom

Door het vervullen van vacatures zijn 39 nieuwe medewerkers ingestroomd. 28 medewerkers zijn uitgestroomd, waarvan 14 medewerkers vanwege natuurlijk verloop de organisatie hebben verlaten. 10 medewerkers zijn doorgestroomd naar een hogere functie.

Instroom	Doorstroom	Uitstroom
39	10	28

Ambtsjubilea overheidsdienst

Ambtsjubileum	25 jaar	40 jaar
Aantal jubilea in 2020	2	3



Verlof en verzuim

Verlof

Restant vakantieverlof over 226 (vaste) medewerkers op 31 december 2020

Verlofsoort	Uren
Bovenwettelijk verlof	12.126
Wettelijk verlof	11.836
Totaal	23.962 uren
Per medewerker	106 uren

Toegekende bijzondere verlofsoorten

Verlofsoort	Uren
Bijzonder verlof	462
Calamiteitenverlof	215
Geboorteverlof	16
Kort verzuimverlof	44
Ouderschapsverlof	1.444
Zorgverlof	79
Zwangerschapsverlof	992
Totaal	3.252 uren

Ziekteverzuim

Het gemiddelde verzuimpercentage in 2020 is 5,7%, met een totale kostenpost van € 927.335,00. Ten opzichte van 2019 is dit een enorme daling.

Het streefpercentage van Omgevingsdienst Haaglanden voor het ziekteverzuim is 4,5%. De gemiddelde verzuimfrequentie (het aantal keer dat men zich ziek meldt) in 2020 is gedaald van 0,99% naar 0,55%. Het gemiddelde ziekteverzuimpercentage van gemeenten* ligt op 5,5%.

*(bron: A&O fonds Personeelsmonitor 2019).

Verzuimpercentage

2019	Frequentie 2019	2020	Frequentie 2020
8,11%	0,99%	5,7%	0,55

Cijfers afgelopen jaren

Vergelijking van cijfers*	2017	2018	2019	2020
Bezetting	216	206	217	226
Stagiaires	9	6	9	3
Flexibel (inhuur)	47	49	43	39
Man/Vrouw	124/92	114/98	117/109	121/105
Gemiddelde leeftijd	49,6 jaar	49 jaar	48	47
Verzuimpercentage	6,75%	6,88%	8,11	5.7%
Restant verlof	24.055 uren	21.836 uren	20.521 uren	24.323
Bijzondere verlofsoorten	6.539 uren	4.558 uren	4.860 uren	3252 uren
Jubilea 25 jaar	2	5	3	2
Jubilea 40 jaar	3	5	4	3

* Peildatum 31 december

Doorkijk naar 2021

Doordat 2020 een bijzonder jaar was, konden niet alle plannen worden gerealiseerd. Tijd en aandacht werden getrokken door het plotselinge online thuiswerken. Het Ontwikkelportaal is in gebruik genomen, maar alleen voor het deel HR-gesprekken. In dit portaal is echter ook het onderdeel Kwaliteitscriteria en Opleidingen opgenomen. Dit onderdeel willen we in 2021 in gebruik gaan nemen. In dit onderdeel zijn de kwaliteitscriteria per functie opgenomen. Op deze manier kunnen we als organisatie monitoren of we voldoende kennis in huis hebben om aan de criteria te voldoen. Ook de bijbehorende opleidingen worden in het portaal opgenomen. Individuele en collectieve opleidingsplannen is het streven.

De nieuwe website is in 2020 niet gerealiseerd. Wel zijn alle voorbereidingen getroffen. Nu cluster Communicatie weer op volle sterkte is, staat de oplevering van de nieuwe website gepland in de tweede helft van 2021. De website levert een belangrijke bijdrage aan de profilering van onze deskundigheid. Een nieuwe 'Werken Bij' pagina moet onze arbeidsmarktcommunicatie een extra stimulans geven.

Hopelijk kunnen we in 2021 weer banenbeurzen bezoeken en de samenwerking met scholen verder intensiveren. Alhoewel er wel stage is gelopen in 2020, is dit beduidend minder geweest dan ons streven is. In 2021 willen we weer een opmaat zetten richting een startersprogramma in 2022.

We houden aandacht voor ziekteverzuim. In 2021 wordt een nieuwe arbodienst gecontracteerd. Samen met de arbo-verzuimcoördinator en de leidinggevenden wordt hiermee een deskundig netwerk rondom de zieke medewerker gevormd. Preventie van langdurig uitval en van veel kortdurend verzuim is een belangrijk doel.

Het in het strategisch HR-beleid benoemde coachende leiderschap krijgt in 2021 een extra uitdaging in het kader van hybride werken. Het streven is om met iedere teamleider een individueel ondersteunend kennis- en vaardighedenprogramma af te spreken. De voorbereiding op de Omgevingswet staat hier uiteraard niet los van. Het coachend leiderschap moet zich richten op de eigen verantwoordelijkheid van de medewerker, duurzame inzetbaarheid, kennis- en talentmanagement en bevordering van interne en externe samenwerking en de bijbehorende competenties.

In 2020 zijn de onderhandelingen voor de CAO SGO gestart. Wellicht worden deze in 2021 afgerond en komen hieruit nieuwe inzichten en afspraken voort.





Met je blik
op de toekomst

Met je hart
in de natuur

Met je voeten
in de klei