

Een overzicht van het
personeelsbeleid en
de ontwikkelingen

Voorwoord

Omgevingsdienst Haaglanden heeft zich in 2019 meer dan voorgaande jaren gericht op de externe presentatie van de organisatie. Vanwege een toename van het natuurlijk verloop heeft arbeidsmarktcommunicatie een prominente plek gekregen. Wij hebben ons op authentieke en aantrekkelijke wijze gepresenteerd via verschillende media, op beurzen en op scholen. Met als resultaat de komst van een groot aantal goed opgeleide en gemotiveerde nieuwe medewerkers én een startersprogramma voor pas afgestudeerden. Ook is veel aandacht besteed aan communicatie rondom diverse milieu-gerelateerde projecten zoals duurzaamheid en glastuinbouw. Deze externe focus heeft bijgedragen aan het vergroten van de naamsbekendheid van onze organisatie.

Zoals bij elke ambtelijke organisatie heeft het jaar 2019 in het teken gestaan van de voorbereiding op de komst van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren. Deze omzetting is in goede samenwerking met de Ondernemingsraad soepel verlopen. Er is veel aandacht geweest voor ziekteverzuimbegeleiding. Door diverse oorzaken is het ziekteverzuim toegenomen en lag voor het jaar 2019 hoger dan gewenst. Een onverwachte wisseling van de bedrijfsarts vanuit de arbodienst heeft niet bijgedragen aan de continuïteit in de verzuimbegeleiding. Om vanuit onze eigen verantwoordelijkheid beter grip te krijgen op het proces, de rollen en de samenwerking rondom ziekteverzuim, is eind 2019 een tijdelijke casemanager in huis gehaald. Deze inzet loopt door in 2020. Ook zijn leidinggevendend bijgeschoold in de uitvoering van de Wet verbetering poortwachter. Dit geheel heeft inmiddels al tot positieve resultaten geleid.

In het laatste kwartaal van het jaar is in het kader van de Arbowet de periodieke Risico-Inventarisatie & Evaluatie gehouden. Dit heeft geleid tot een plan van aanpak met kleine verbeterpunten die in 2020 worden opgepakt. Om de digitale dienstverlening te verbeteren is P&O gestart met het inrichten van een Ontwikkelportaal. In dit portaal wordt de HR-gesprekkencyclus gedigitaliseerd en zijn alle kwaliteitscriteria met daaraan gekoppelde opleidingen opgenomen. In 2020 wordt dit portaal in gebruik genomen. Vanuit personeelsbeleid richten we ons in 2020 op het strategisch HR-beleid dat eind 2019 voor de komende jaren is vastgesteld. Dit beleid, genaamd “De kanteling”, richt zich op leiderschap, ontwikkeling van medewerkers en cultuur vanuit externe behoeften en ontwikkelingen. Dit beleid geeft Omgevingsdienst Haaglanden vanuit HR-management een stevige basis om haar positie als dé specialist op haar werkterrein steeds verder te verstevigen. Daarin ligt de kracht en daarmee de trots van de dienst.

Nu eerst een terugblik op 2019: cijfers en in het oog springende ontwikkelingen. Ik wens u veel leesplezier.

Kay Schaafsma
Afdelingshoofd Bedrijfsvoering

[In- door- en uitstroom](#)

[Ambtsjubilea](#)

[Lees meer over...](#)

In het oog springende ontwikkelingen binnen personeelsbeleid

Implementatie van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren

Op 1 januari 2020 is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) in werking getreden. Door de invoering van de Wnra is een aantal zaken veranderd zoals een tweezijdige arbeidsovereenkomst in plaats van een eenzijdige aanstelling, ontslagbescherming en geen ontslag tijdens ziekte. Veel zaken zijn hetzelfde gebleven zoals salaris, Individueel Keuzebudget en vakantie-uren. Verder blijft het ABP het pensioenfonds en behouden werknemers de speciale status van ambtenaar. In 2019 zijn de voorbereidingen opgepakt voor een soepele overgang naar de nieuwe wetgeving. Tijdens de zomersessie in juli, tijdens voorlichtingsbijeenkomsten en op een speciale intranetpagina is ingezoomd op de belangrijkste ontwikkelingen, wijzigingen en wat hetzelfde blijft. Er is nauw samengewerkt met de Medezeggenschap hetgeen er in resulteerde dat in december 2019 aan de medewerkers een 'light' arbeidsovereenkomst is aangeboden.

Online opleidingsplatform

In maart zijn we gestart met een online opleidingsplatform. Dit platform biedt op een laagdrempelige manier online cursussen aan op het gebied van persoonlijke ontwikkeling. Veel medewerkers zijn meteen na de openstelling van het platform gestart met een online cursus. Veelal is gestart met de training Informatiebeveiliging. Afsproken is dat medewerkers in overleg met hun leidinggevende een cursus binnen of buiten werktijd volgen. De keuze hierin is afhankelijk van de bijdrage van de cursus aan het werk.

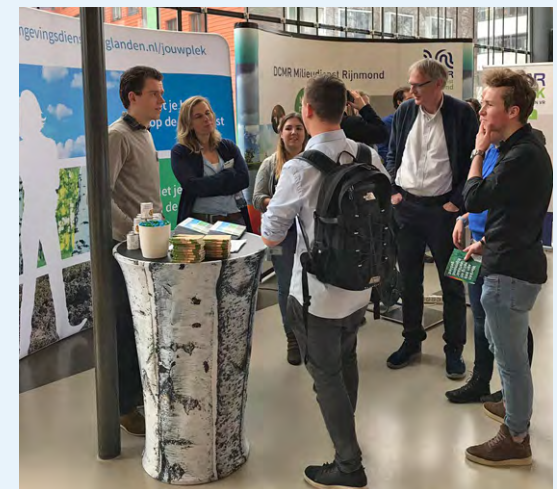
Startersprogramma

De aankomende jaren vindt een grotere uitstroom van kennis plaats, omdat veel medewerkers de AOW-leeftijd bereiken. Daarnaast is de arbeidsmarkt krap, is er een groter verloop van personeel en hebben wij regelmatig vacatures. Om net afgestudeerden aan ons te verbinden, is

eind 2019 een tweejarig startersprogramma van start gegaan. Na twee jaar is het de bedoeling dat de starters als vaste medewerkers bij ons aan de slag gaan. We kregen ruim 70 reacties, waarvan 30 kandidaten zijn uitgenodigd voor de selectierondes. Na diverse gesprekken zijn uiteindelijk zeven starters in september 2019 ingestroomd op de afdelingen Toezicht & Handhaving en Toetsing & Vergunningverlening. Hoe gaat het nu met deze starters?

“De vacature sprak mij direct aan. Ik ben een doener en houd van aanpakken. Het leek wel of de vacature voor mij was geschreven.” vertelt toezichthouder Elvira van Eijk. *“De combinatie van bureauwerk en naar buiten gaan is ideaal. Op dit moment werk ik in het Team Milieu & Overlast. Gelukkig mag ik hier ook nog even blijven, want ik zit helemaal op mijn plek. Mijn ambitie? Ik wil een BOA worden, dus ik heb nog genoeg te leren!”*

“Ik was aan het werk op een banenmarkt en Omgevingsdienst Haaglanden stond met de stand tegenover mij. Op een rustig moment raakten we aan de praat en ik was direct enthousiast. Ik ben opgegroeid in Den Haag, heb voor mijn studie veel onderzoek in de duinen gedaan en wilde daarom het liefst in Den Haag werken. Gelukkig werd ik uitgenodigd voor een gesprek. Niet alleen tijdens het gesprek, maar ook daarna werd ik met open armen ontvangen. Ik werk nu bij Team Groen en krijg volop de kans om mij te ontwikkelen. Dus de komende maanden zit ik hier prima op mijn plek.” vertelt toetsers en vergunningverlener Janna Horjus.



Introductieweek voor nieuwe collega's

De eerste introductieweek was in september 2019 een feit. Personeelsbinding begint bij de introductie van een nieuwe medewerker. Als een medewerker goed wordt ingewerkt, zal hij of zij meer betrokken en gemotiveerd zijn en beter presteren. Het programma met informatie en activiteiten vanuit alle afdelingen werd afgesloten met de missie, visie en kernwaarden van de organisatie en een prachtige rondtoer door Den Haag.

Twee van de vele leuke reacties:

“Heel erg bedankt voor de geweldige introductieweek! Ik vond het echt nuttig en heel interessant. Ik stel het zeer op prijs.”

“Na de introductieweek kan ik goed mijn weg vinden binnen de organisatie: de afdelingen hebben zich gepresenteerd en met enkele rondleidingen door Den Haag kreeg ik een indruk van zowel de groene als de grijze taken waar Omgevingsdienst Haaglanden zich mee bezig houdt. Het is bijzonder om Den Haag vanuit dit perspectief te zien, fijn dat ik hier nu aan mag bijdragen.”



De start van het Ontwikkelportaal

Als Omgevingsdienst moeten wij voldoen aan landelijke kwaliteitscriteria. Deze zijn in 2019 in opdracht van het IPO en de VNG geactualiseerd en bestuurlijk vastgesteld. Wat voor kritieke functies hebben wij in onze organisatie en hoe robuust zijn wij als organisatie? Om hier goed zicht op te krijgen, zijn wij eind 2019 gestart met het inrichten van een 'ontwikkelportaal'. Dit portaal geeft ons de mogelijkheid om de mate waarin wij voldoen aan de kwaliteitscriteria te monitoren en om onze HR-gesprekkencyclus op een laagdrempelige manier vorm te geven. Tevens is het mogelijk om uit het ontwikkelportaal op macroniveau informatie te krijgen over de scores op de uitoefening van onze kerntaken, kerncompetenties en kernwaarden. De verwachting is dat halverwege 2020 het Ontwikkelportaal in gebruik wordt genomen.

Ontwikkeling opleidingsprogramma's Omgevingswet

De Omgevingswet komt steeds dichterbij. Binnen Omgevingsdienst Haaglanden is het kern-team Omgevingswet achter de schermen druk bezig geweest om straks bij de invoering ons werk te kunnen blijven doen. Een onderdeel van de voorbereiding op de Omgevingswet is het opleidingsprogramma. Hiervoor is een opleidingsplan opgesteld waarin verschillende rollen zijn benoemd. Binnen elke rol is onderscheid gemaakt tussen benodigde kennis en vaardigheden. De kennis is opgedeeld in verdiepende kennis en basis- en contextkennis. De vaardigheden zijn opgedeeld in taak- en omgevingsvaardigheden. Er is hierin nauw samen-gewerkt met de teamleiders. Zij hebben op basis van het opleidingsplan geïnventariseerd naar welke cursussen de medewerkers moeten gaan om op de invoerdatum 'klaar' te zijn voor de Omgevingswet. In aanvulling daarop heeft de helft van de organisatie in 2019 een dagdeel de basis cursus Omgevingswet gevolgd.

Personeel in cijfers en grafieken

Bezetting

Omvang bezetting

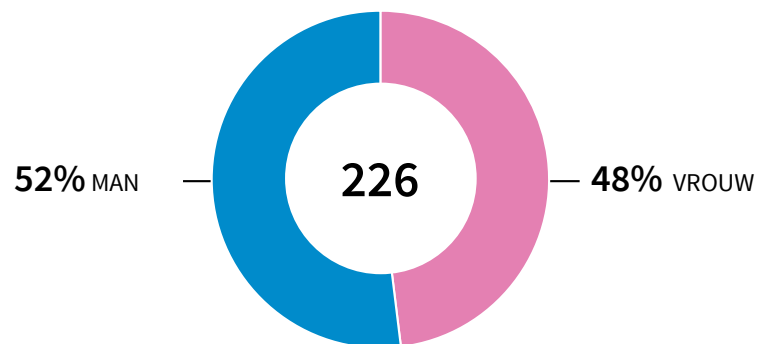
De omvang van het personeel (inclusief stagiairs) is gestegen van 212 medewerkers in 2018 naar 226 in 2019. Het bestand flexibel personeel bedroeg eind 2019, 43 medewerkers. Over het gehele jaar 2019 waren dat er 72. Deze medewerkers zijn geheel of een deel van 2019 bij ons werkzaam geweest. Het streven van Omgevingsdienst Haaglanden is het percentage flexibel personeel te beperken. Dit is een uitdaging bij een groeiende organisatie en een aantrekkelijke arbeidsmarkt waarin moeilijk vervulbare vacatures vaak eerst door inhuur wordt vervuld.

Personeelsbestand

Vast	Stagiair	Flexibel	Totaal
217	9	43	267

Verdeling man/vrouw

Berekend over de vaste bezetting (inclusief stagiairs), zijn er in 2019 gemiddeld 109 vrouwen (48%) en 117 mannen (52%) werkzaam bij Omgevingsdienst Haaglanden.

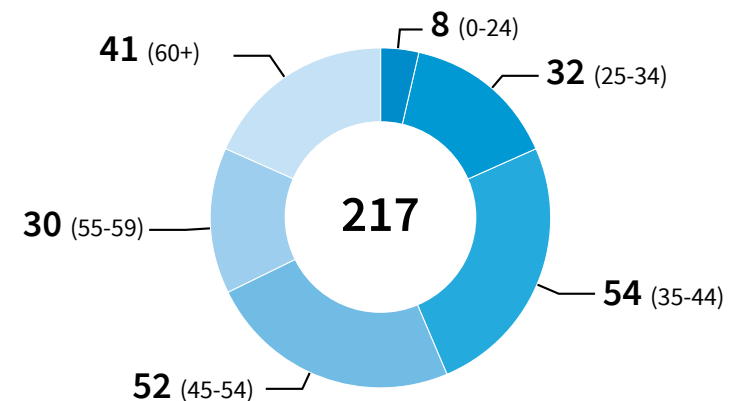


Gemiddelde leeftijd en verdeling per leeftijdscategorie

In de vaste bezetting in 2019 zien we een lichte daling van de gemiddelde leeftijd naar **48 jaar**. Dit is een weerspiegeling van de arbeidspopulatie bij gemeentelijke organisaties. De gemiddelde leeftijd bij gemeenten is ook licht gedaald van 48,3 jaar naar 48 jaar (bron: Personeelsmonitor A&O 2019). Bij het uitvoeren van HR-doelstellingen en -beleid in arbeidsmarktcommunicatie, mobiliteit en personeelsplanning richt Omgevingsdienst Haaglanden zich op een meer evenredige leeftijdsverdeling in het personeelsbestand.

Gemiddelde leeftijd

2017	2018	2019
49,6	49	48



Opleidingsbudget

Het opleidingsbudget bedraagt 2,3% van de geraamde loonsom. Het opleidingsbudget bedroeg op basis van de vastgestelde begroting 2019: € 400.600 (2,3% van € 17.418.800). Het budget is ingezet om onze expertise en vaardigheden actueel te houden en uit te breiden. Zo blijven wij voldoen aan de gestelde kwaliteitscriteria, het vergroten van de bredere en duurzame inzetbaarheid en onze ambitie een robuuste kennisorganisatie voor de opdrachtgevers te zijn.

Mobiliteit

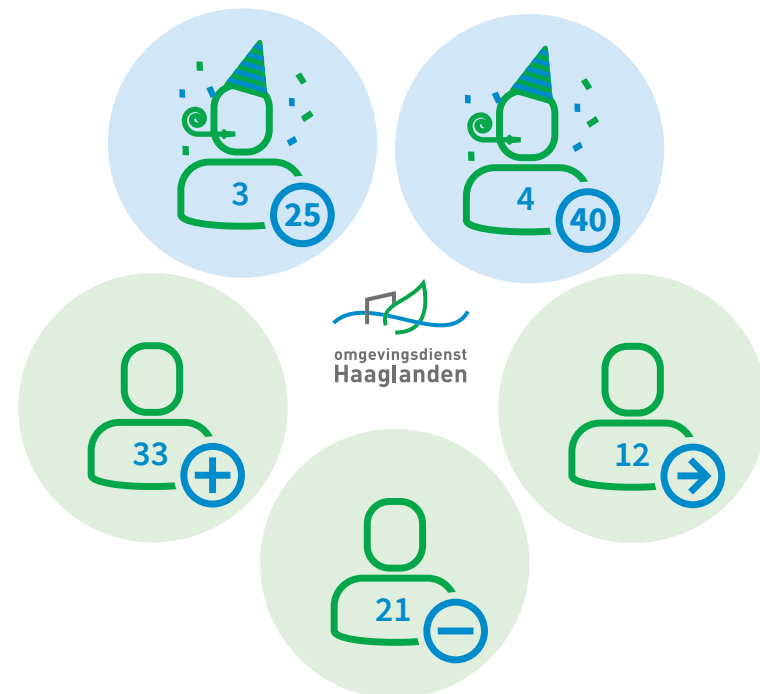
Instroom, doorstroom, uitstroom (exclusief stagiaires)

Door het vervullen van vacatures en het aanbieden van een startersprogramma zijn 33 nieuwe medewerkers ingestroomd. 21 medewerkers zijn uitgestroomd, waarvan 8 medewerkers vanwege natuurlijk verloop de organisatie hebben verlaten. Twaalf medewerkers zijn intern doorgestroomd naar een hogere functie. Het hoge verloop dat in 2018 met name is veroorzaakt door de aantrekkelijke arbeidsmarkt is in 2019 enigszins afgenomen.

Mobiliteit	2017	2018	2019
Instroom	14	11	33
Uitstroom	11, waarvan 6 vanwege natuurlijk verloop	23, waarvan 2 boven-tallig, 5 vanwege natuurlijk verloop en 16 extern	21, waarvan 8 vanwege natuurlijk verloop en 13 extern
Doorstroom	9	1	12

Ambtsjubilea overheidsdienst

Ambtsjubileum	25 jaar	40 jaar
Aantal jubilea in 2019	3	4



Verlof en verzuim

Ziekteverzuim

Het streefpercentage van Omgevingsdienst Haaglanden voor het ziekteverzuim is 4,5%.

Het feitelijke percentage in 2019 is 8,0%. Dit is inclusief langdurig zieken en exclusief verzuim ten gevolge van zwangerschap. Het gemiddelde ziekteverzuimpercentage van gemeenten ligt op 5,8%. De gemiddelde verzuimfrequentie (het aantal keer dat men zich ziek meldt) in 2019 is gedaald van 1,35% naar 0,9%. Landelijk is dit ook gedaald van 1,11% naar 1,06%. De relatieve stijging van het ziekteverzuim bij Omgevingsdienst Haaglanden ten opzichte van 2018 volgt de landelijke gemeentelijke trend (bron: A&O fonds Personeelsmonitor 2019).

Het ruim 2% hogere verzuimpercentage bij Omgevingsdienst Haaglanden ten opzichte van het landelijke percentage, wordt in mindere mate veroorzaakt door de frequentie van ziekmelden en in hoge mate veroorzaakt door een beperkt aantal langdurig zieken die gezien de omvang van de organisatie zwaar doorwegen. De oorzaken van langdurige ziekte zijn overwegend van medische aard en lopen uiteen. In enkele situaties speelt het werk ook een rol.

Verzuimpercentage

2018	Frequentie 2018	2019	Frequentie 2019
6,88%	1,35%	8,11	0,99

Restant vakantieverlof over 217 (vaste) medewerkers op 31 december 2019

Verlofsoort	Uren
Bovenwettelijk verlof	8.903
Wettelijk verlof	11.618
Totaal	20.521 uren

Gemiddeld per medewerker: 95


Toegekende bijzondere verlofsoorten

Verlofsoort	Uren
WAZO	3.416
Provinciale werktijdverkorting 60+	80
Verlof latende organisatie	1.364
Totaal	4.860 uren

Gemiddeld per medewerker: 23

Cijfers afgelopen jaren

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



* Peildatum 31 december

Aandacht voor arbeidsomstandigheden

Vitaliteit

Gezond en duurzaam werken staat hoog op de agenda. Voor zowel de oudere medewerkers als de jongere medewerkers is het van belang om in balans te blijven. Werkgever en werknemer dragen hierin beiden hun verantwoordelijkheid. Leidinggevend en medewerkers moeten met elkaar in gesprek blijven over het welbevinden van de medewerker. Begin 2019 is het boekje 'De Vitale ODH' uitgedeeld aan alle medewerkers. In dit boekje wordt iedereen gestimuleerd om met elkaar in gesprek te blijven, alert te blijven op je eigen motivatie en drijfveren en een gezonde leefstijl er op na te houden. In oktober is samen met onze arbodienst, een vitaliteitsweek georganiseerd. De verschillende workshops zoals 'blijf in balans' tot 'gezond werken op kantoor' zijn druk bezocht.

Verzuimprotocol

Het ziekteverzuimprotocol is geactualiseerd. Reden voor de actualisatie is de aangepaste Arboret en de wens om de rechten en plichten van zowel de werknemer als de werkgever zo eenduidig mogelijk te beschrijven. Werkgever en werknemer zijn samen gebaat bij en verantwoordelijk voor een zo spoedig mogelijke werkhervatting in geval van arbeidsongeschiktheid. In het protocol staat beschreven hoe hier invulling aan wordt gegeven.

Risico-Inventarisatie & Evaluatie

In december 2019 is een Risico-Inventarisatie & Evaluatie gestart, waarbij de nadruk heeft gelegen op het werkgebied van de toezichthouders/handhavers. In 2020 wordt een aantal kleine en grotere acties vanuit het Plan van Aanpak opgepakt, zoals: onderzoek van het klimaat in het kantoorgebouw, continue voorlichting en scholing aan medewerkers over risico's in het werk, omgaan met werkdruk, stresspreventie en het wederom onder de aandacht brengen van het arbeidsomstandighedensprekuren.

Duurzame inzetbaarheid

In 2018 is een vrijwillig Periodiek Medisch Onderzoek (PMO) gehouden. De resultaten en adviezen vanuit het PMO zijn in 2019 opgepakt. Uitkomst hiervan is dat het onderwerp werkdruk een vast agendapunt is geworden in het werkoverleg. Het advies om de balans in de teams qua grootte en onderwerpen te heroverwegen, stond in 2019 op de agenda van het MT. Verder zijn workshops georganiseerd zoals, 'fit en veilig werken buiten reguliere werktijden' en 'omgaan met agressie'.

Daarnaast biedt de organisatie en rechtspositie verschillende faciliteiten die benut kunnen worden voor duurzame inzetbaarheid: verschillende verlofvormen conform de WAZO (zorgverlof, calamiteitenverlof), mogelijkheid tot thuiswerken, flexibel rooster (uren opbouw en afbouw), generatiepact, tijdelijk andere werkzaamheden, kortdurende psychologische of burn-out begeleiding, een budgetcoach en indien nodig maatwerk in het kantoormeubilair en computerapparatuur. Daarnaast kan de medewerker voor advies, los van een verzuimperiode, gebruik maken van het preventief spreekuur bij de bedrijfsarts. Het blijft van belang dat medewerkers en leidinggevend de vitaliteit en de duurzame inzetbaarheid bewaken door hierover in gesprek met elkaar te blijven.



Medewerkersbetrokkenheid

De start van Jong ODH

Een interessante, uitdagende, maar ook een fijne werkplek is voor (nieuwe) medewerkers belangrijk. Om input bij de medewerkers op te halen (voornamelijk bij jongere medewerkers) om elkaar te leren kennen en om interactie binnen onze twee primaire processen te bevorderen, opperde het MT een 'jongeren-Denktank'. Een groep medewerkers, vanuit de gehele organisatie, tot 35 jaar die meedenken en advies geven over vraagstukken.

Tijdens de kick-off in februari kreeg de groep van de directeur twee vragen mee; "wat maakt deze Omgevingsdienst interessant voor de maatschappij?" en "wat maakt deze organisatie interessant om daar als medewerker een rol in te hebben?".

Om efficiënt aan de slag te gaan is de groep door hen zelf opgedeeld in verschillende subgroepen: Communicatie, Personeel, Positie in de markt, Omgevingswet en Klimaatakkoord. Per groep is nagedacht over aandachtspunten waarbij de vragen van het MT en de blik op de toekomst centraal staan. Dit alles heeft geleid tot verschillende aanbevelingen voor de organisatie.



Van Denktank naar Jong ODH

"Bij de start was de officiële term 'Denktank'. Na een brainstorm hebben wij gezamenlijk gekozen voor 'Jong ODH'. Dit past meer bij de doelgroep en ons doel. Wij zijn heel vrij gelaten om de vragen van het MT te beantwoorden. In het begin was het daarom zoeken welke richting we op zouden gaan. Maar na diverse vergaderingen werd dit duidelijk en begon er ook meer structuur te komen. Onze bevindingen hebben wij in het Visiemagazine van Jong ODH gepubliceerd. Een product waar wij erg trots op zijn. Onze stip op de horizon? Een platform creëren waar inhoud en fun samenkomen. Niet alleen voor jonge, maar ook voor oudere collega's. Samen weten we tenslotte meer!", vertelt Daphne van der Plas, voorzitter Jong ODH 2019.



Ondernemingsraad

In 2019 heeft de Ondernemingsraad (OR) elf keer vergaderd en is er gemiddeld om de zes weken overleg geweest met de WOR-bestuurder. Daarnaast is er één artikel 24-vergadering geweest. De OR heeft een aantal advies- en instemmingsverzoeken voorbereid, de begroting en de voor- en najaarsnota bekeken. Er is veel tijd en aandacht besteed aan de Wnra, wachtdienstregeling en het generatiepact. Daarnaast zijn onderwerpen besproken als: de komst van de Omgevingswet, de aanbesteding van het zaakstelsel, Risico Inventarisatie & Evaluatie, werkdruk en uitbreiding van de teams Toezicht & Handhaving en Toetsing & Vergunningverlening.

Wij doen ons werk in stilte

“2019 was een bewogen jaar met uiteenlopende onderwerpen. Tijdens de overleggen hebben wij veel gesproken over de Wnra, de wachtdienstregeling en uitbreiding van de teams en het aantrekken van nieuwe teamleiders. Maar ook kleinere onderwerpen passeerden de revue. De OR hoeft niet elke maand in de schijnwerpers te staan. Wij doen ons werk in stilte en achter de schermen maken wij ons hard voor de belangen van onze collega's. Maar als er iets speelt dan weten collega's ons goed te vinden.” vertelt Hans Oedzes, voorzitter van de OR.

Georganiseerd overleg

In 2019 waren er twee Georganiseerde Overleggen (GO). Ook dit jaar was de Wnra een belangrijk agendapunt. Samen met de OR en Personeelszaken is gewerkt aan het Personeels-handboek. Daarnaast is in het GO afgesproken dat het generatiepact met nog één jaar wordt verlengd tot 1 januari 2021. Dit in afwachting van de nieuwe cao.

Personeelsvereniging

Verbinden, sociaal, creatief, sportief en informeel; dat zijn de kernwoorden van de Personeelsvereniging van Omgevingsdienst Haaglanden. De afgelopen jaren is het aantal leden van de personeelsvereniging flink toegenomen. Van 115 leden in 2018, tot ruim 130 leden in 2019. *“Wij merken dat collega's die lid zijn van de personeelsvereniging elkaar makkelijker opzoeken. Je leert elkaar kennen op een informele manier en deelt dezelfde interesses. Of dit nu op een creatieve of sportieve manier is. Persoonlijk stap ik ook makkelijker op iemand af.”*, vertelt voorzitter Manon van den Akker. *“Bijna maandelijks komen we bij elkaar. Of we nu een kookworkshop, pubquiz, beachvolleybalevent of een borrel organiseren, de animo is groot en het is altijd gezellig. In het bestuur hebben enkele wijzigingen plaatsgevonden, zo heb ik zelf dit jaar het stokje weer terug overgenomen van een interim-er. In 2020 gaan we actief een negende bestuurslid werven en blijven we natuurlijk uitdagende en leuke activiteiten organiseren. Met in januari al de ski-trip naar Oostenrijk!”*



Doorkijk naar 2020

Een aantal in 2019 in gang gezette ontwikkelingen wordt in 2020 verder gebracht. Te beginnen met het Ontwikkelportaal dat in 2020 in gebruik wordt genomen. In dit portaal worden 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, evenals de kerncompetenties van de functies en de organisatie. Zo kunnen we als organisatie ook monitoren in hoeverre we voldoen aan onze eigen kerncompetenties. 2020 wordt ook het jaar waarin we de nieuwe website gaan vormgeven. In 2019 is een verkenning en een behoefte-inventarisatie voor de website gedaan, zodat we in 2020 naar de uitvoering kunnen. De samenwerking met scholen wordt voortgezet, evenals de intensivering van de arbeidsmarktcommunicatie en de voortzetting van het startersprogramma.

We houden aandacht voor ziekteverzuim. De inzet van de casemanager loopt door in 2020. Leidinggevend en krijgen een seminar over het proces, de rollen, verantwoordelijkheden en samenwerking rondom ziekteverzuim. In 2020 wordt het aantal teams en teamleiders uitgebreid. De teamleiders krijgen naast sturing op het teamresultaat, een rol in het leiderschap van de organisatie. Tevens wordt van hen coachend leiderschap verwacht op duurzame inzetbaarheid, kennis- en talentmanagement en bevordering van interne en externe samenwerking. In 2020 wordt deze rol met alle teamleiders afgestemd. Individueel en collectief wordt gekeken naar een ondersteunend kennis- en vaardighedenprogramma. De Omgevingswet drukt hier uiteraard eveneens een stempel op. Dit geldt ook voor de kennis- en vaardigheidsontwikkeling van de medewerkers. Op basis van een individuele en collectieve inventarisatie worden de medewerkers via scholing voorbereid op de omgevingswet. In 2020 start de onderhandeling voor de CAO SGO vanaf 2021. Hieruit komen wellicht nieuwe inzichten uit voort, die we in 2020 kunnen oppakken.





omgevingsdienst
Haaglanden