

Sociaal jaarverslag 2024 OD NZKG

Werken aan een OD waar iedereen wil werken



Inhoud

Inleiding	3
1 Onze werkplek, cultuur en identiteit	4
1.1 Tijd- en Plaatsbewust Werken	4
1.2 Ontmoeten en werken op kantoor	4
1.3 Onze huisstijl en kernwaarden	5
1.4 Duurzaamheid hoog in het vaandel	5
1.5 Gelijke kansen, diversiteit en inclusie	6
2 De structuur van onze organisatie	8
2.1 Formatie en verdeling in teams	8
2.2 Strategische Personeelsplanning: Samen in Ontwikkeling	8
2.3 Visie op leiderschap: bezielde zakelijkheid	9
2.4 Aan de slag met werkdruk	9
3 Duurzame inzetbaarheid	10
3.1 Gezond, gelukkig en bekwaam aan het werk	10
3.2 Persoonlijk Budget Duurzame Inzetbaarheid	10
3.3 Aandacht voor vitaliteit en mantelzorg	11
4 Leren en ontwikkelen	13
4.1 Medewerkers binden en boeien	13
4.2 De OD School	13
4.3 Talent- en loopbaanontwikkeling	15
4.4 Samen activiteiten ondernemen	15
5 Een veilig gevoel op de werkvloer	16
5.1 De risico's in kaart	16
5.2 Bedrijfshulpverlening (BHV)	16
5.3 Integriteit van onze medewerkers	17
5.4 Vertrouwenspersonen	17
5.5 Zero-tolerance agressie en geweld tijdens uitoefening VTH-werk	18
5.6 Bedrijfsmaatschappelijk werker	18
6 Arbo en verzuim	19
6.1 De bedrijfsarts en praktijkondersteuner	19
6.2 Sturen op preventie van verzuim	19
6.3 Preventief Medisch Onderzoek	19
7 Hoe we nieuwe medewerkers werven en welkom heten	21
7.1 Inzet op vacatures	21
7.2 Grote wervingscampagnes	22
7.3 Inhuurdesk	22
7.4 Voorbereiding op inwerkingtreding wet DBA	23
7.5 Technisch Traineeship (TTS) en zij-instromerspool	23
7.6 Uitgebreide onboarding: nieuwe medewerkers begeleiden	24
7.7 De reden van uitstroom analyseren	25



Inleiding

De OD NZKG streeft ernaar goed voorbereid te zijn op de uitdagingen van vandaag en morgen, zodat we snel kunnen reageren op maatschappelijke opgaven en effectief bijdragen aan een duurzame en veilige leefomgeving. De bevologenheid, kennis en flexibiliteit van onze bijna 600 medewerkers is hierbij onze sterkste troef.

We werken daarom aan een OD waar iedereen wil werken. Door in te zetten op onder meer saamhorigheid, waardering, veiligheid, leren en ontwikkelen, streven we naar een goede balans tussen betrokkenheid en duurzame inzetbaarheid enerzijds en de zakelijke focus en prioritering anderzijds.

Onze kernwaarden zijn hierbij leidend. We streven ernaar een organisatie te zijn waarin samenwerking en integriteit vooropstaan, zowel intern als met externe partners. We bevorderen dat iedereen verantwoordelijkheid neemt en vanuit expertise bijdraagt aan de maatschappelijke opgaven die voor ons liggen. En we zijn graag transparant, niet alleen over wat wij doen, maar ook over hoe wij dat doen.



In dit Sociaal jaarverslag 2024¹ leest u wat we hebben geïnitieerd en gerealiseerd in 2024 en geven we een inkijkje in de ontwikkelingen en plannen voor de komende periode.

¹ Dit Sociaal jaarverslag is in eerste instantie opgesteld om de OR schriftelijk te informeren over het sociale beleid ten aanzien van de in de onderneming werkzame personen (verplichting volgens artikel 31b van de WOR). In het kader van transparantie delen we het ook actief met ons Bestuur.

1 Onze werkplek, cultuur en identiteit

1.1 Tijd- en Plaatsbewust Werken

De OD NZKG biedt haar medewerkers de mogelijkheid om deels op kantoor, deels vanuit huis of elders te werken. De richtlijn Tijd- en Plaatsbewust Werken (TPBW) geeft medewerkers en leidinggevenden handvatten om hierover afspraken te maken. Het type werk, het doel van de activiteit, de gewenste mate van interactie, de efficiëntie van communicatie en de persoonlijke voorkeuren van medewerkers, collega's en opdrachtgevers zijn leidend voor de locatiekeuze en de werktijden.

Medewerkers hebben ook de mogelijkheid vanuit andere landen binnen de EU te werken voor een periode van maximaal 3 maanden per jaar. Een mooi secundaire arbeidsvoorwaarde. Hiervoor is een Regeling werken in het buitenland (2022) opgesteld.

De OD NZKG heeft een vast aanbod aan faciliteiten (ICT middelen en inrichting van de thuiswerkplek) om ervoor te zorgen dat werknemers zowel thuis als elders veilig en gezond kunnen werken. Hiervoor is een (tijdelijke) faciliteitenregeling opgesteld, waarmee onder meer een bureau voor thuiswerken kan worden aangeschaft. Deze regeling wordt in 2025 definitief gemaakt.

1.2 Ontmoeten en werken op kantoor

Ons kantoorgebouw aan de Ebbehout in Zaandam is de plek waar we de verbinding vinden, waar we elkaar regelmatig live ontmoeten. Daar werken we samen, zien we elkaar tijdens een training of borrel en kunnen we terecht voor praktische zaken.

Na het vaststellen van de visie op hybride werken (fase 1) en het afsluiten van de Proeftuinperiode (fase 2) was in 2024 fase 3 aan bod: het verder concretiseren van en uitvoering geven aan het Werkplekconcept en het bijbehorende Programma van Eisen. Mede door de toename van het aantal medewerkers (van 510 eind 2023 naar 591 in 2024, exclusief inhuur) zijn we toe aan een heroriëntatie op de inrichting van ons kantoor.

	Aantal	Percentage	Fulltime	Parttime
Man	337	57 %	271	66
Vrouw	254	43 %	120	134
Totaal	591	100 %		

Tabel 1: Verhouding man/vrouw en fulltime/parttime per 31-12-2024



We hebben daarom een architect de opdracht gegeven tot herinrichting van het kantoorgebouw, onder de noemer Ebbehuis. Ons nieuwe kantoor wordt een 'activiteitgerichte werkplek' met een duidelijke scheiding tussen ontmoeten en werken. Het biedt enerzijds traditionele



werkplekken (240 bureaus voor langdurig gebruik), een aantal aanlandplekken (108 tijdelijke werkplekken voor korter gebruik) en extra informele werkplekken voor kort overleg of een informeel gesprek. Anderzijds worden de begane grond en eerste verdieping ingericht als ruimte voor lunch, samenwerking, vergaderingen, instructie en training. Een grote uitdaging hierbij is de akoestiek (voorkomen van geluidsoverlast).

In maart 2025 is het definitieve ontwerp klaar. Na goedkeuring start de voorbereiding voor de aanbesteding van de verbouwing, die voorlopig staat gepland in de zomer. De bedoeling is dat we straks met elkaar zorgen voor een goede spreiding over de werkweek, zodat er voldoende ruimte is voor iedereen, in een goed klimaat. De digitale samenwerking wordt geoptimaliseerd met een nieuw kantoorautomatiseringsconcept.

1.3 Onze huisstijl en kernwaarden

In 2023 zijn we begonnen met het internaliseren van onze vernieuwde kernwaarden. In 2024 zijn we verder gegaan met het uitdragen ervan. Enkele voorbeelden:

- Onder elk artikel op het intranet verwijzen we naar de relevante kernwaarden;
- Ze worden op de screensavers en in de e-mailondertekening van alle OD'ers getoond;
- Ze zijn geïntegreerd in de DR-oplegger en het formulier van het goede gesprek.

Ook de vernieuwde huisstijl (sinds december 2023) weerspiegelt onze kernwaarden. De herkenbare balkjes, ons uitgebreide kleurpalet en nieuwe lettertypes bieden een moderne en professionele uitstraling, passend bij wie we als Omgevingsdienst Noordzeekanaalgebied zijn. Deze nieuwe stijl, van belang om in- en extern onze identiteit te versterken, hebben we in 2024 in al onze communicatie-uitingen doorgevoerd.

1.4 Duurzaamheid hoog in het vaandel

De OD NZKG geeft ondernemers advies over energiebesparing en duurzaamheid. Daarin willen wij als organisatie uiteraard zelf het voortouw nemen. Wat doen we al goed, wat kan beter? Met die vraag in het achterhoofd onderzoeken we als organisatie steeds de beste opties voor duurzame, circulaire en energiebesparende bedrijfsvoering. Onze medewerkers zijn hier zeer betrokken bij en leveren actief input voor verbetering.



Enkele voorbeelden:

- We kopen zo goed mogelijk duurzame kantoorbenodigdheden in (koffiebekers, toiletpapier, schoonmaakmiddelen).
- De werkkleding voor onze inspecteurs moet aan bepaalde veiligheidseisen voldoen en dat lukt niet altijd met circulaire grondstoffen. Wel leveren we kleding na gebruik weer in, zodat het gerecycled wordt. Onze werkschoenen zijn wel voor 99% circulair.
- Ontwikkelingen op het gebied van duurzaam dataverbruik volgen we nauwlettend (hoe verkleinen we onze digitale voetafdruk).
- We kopen zoveel mogelijk lokaal in, dus ook duurzaam en het liefst circulair.
- Onze hardware (zoals de laptops en beeldschermen) wordt na gebruik weer ingeleverd, schoongemaakt en 'vermarkt'.

In 2023 behaalden we met trots als eerste Omgevingsdienst het CO₂-certificaat voor het reduceren van CO₂ én kosten: de CO₂-prestatieladder. In 2024 is het hele proces opnieuw doorlopen: we hebben gegevens verzameld over het energieverbruik van de kantoren in Zaandam en Wijk aan Zee, over reisbewegingen van medewerkers en over de uitstoot van ons wagenpark. Na de audit door een extern bureau hebben we het certificaat behouden.

1.5 Gelijke kansen, diversiteit en inclusie

De OD NZKG bestaat uit een mix van medewerkers met verschillende achtergronden, afkomst en eigenschappen. We streven een cultuur na waarin iedereen zich gekend, gehoord en gewaardeerd voelt. Waarin een ieder mogelijkheden heeft om zich te ontwikkelen. Waarin niemand wordt buitengesloten. Een klimaat van gelijke kansen, diversiteit en inclusie dus.

Het medewerkerbetrokkenheidsonderzoek (MBO) uit 2023 liet zien dat we positief scoren als sociaal veilige werkomgeving. Dat is iets om trots op te zijn, maar het betekent niet dat er geen werk aan de winkel is. We hebben, bewust van de dynamieken en gevoeligheden die er in de maatschappij bestaan, diversiteit en inclusie in 2024 op uiteenlopende manieren bespreekbaar gemaakt. We kiezen daarbij niet voor snelle, instrumentele oplossingen, maar investeren in eerste instantie in bewustwording en gezamenlijke betekenisgeving.

Zo hebben circa 60 medewerkers een lunchlezing bijgewoond om het gesprek aan te gaan over aannames en 'blinde vlekken'. Daarnaast hebben ruim 200 mensen het open podium bezocht dat we organiseerden in het Zaantheater. Daar werd op interactieve wijze en met de nodige humor het gesprek gevoerd over normen en waarden, het zoeken naar overeenkomsten en het beter begrijpen van onderlinge verschillen. Tot slot heeft een vertegenwoordiging van HR-professionals en teammanagers deelgenomen aan een (pilot-)training 'Inclusief Werven en Selecteren', gericht op ontwikkeling van vaardigheden en het vergroten van zelfinzicht.



Daarnaast hebben de teams Proces & Informatie en Mens & Organisatie onderzoek gedaan naar de vraag: zijn er verschillen tussen de salarissen van mannen en vrouwen binnen de OD NZKG? Hieruit blijkt dat het feit of je man of vrouw bent gemiddeld gezien geen significante voorspeller is van de hoogte van het salaris. Wel zijn er bepaalde functies waarin mannen meer verdienen, en andere functies waarin vrouwen meer verdienen. Ook het effect van leeftijd (oudere mensen verdienen over het algemeen meer dan jongere mensen) verschilt niet significant tussen mannen en vrouwen.



2 De structuur van onze organisatie

2.1 Formatie en verdeling in teams

Aan het eind van 2024 hadden we een totale formatie van 590,40 fte. De daadwerkelijke bezetting van die formatie was iets lager, namelijk 552,84 fte (een totaal verschil van 37,56 fte). Hoe de formatie is verdeeld over de drie verschillende directies en het overige personeel, zie je in het staafdiagram hieronder.

Directie	Formatie	Bezetting	Vershil
Bedrijfsvoering	111,95	116,80	-4,85
Algemeen	37,37	36,39	0,98
Regulering & Expertise	243,16	224,19	18,97
Toezicht & Handhaving	197,92	175,46	22,46
Totaal	590,40	552,84	37,56

Tabel 2: Overzicht formatie / bezetting d.d. 31-12-2024 in fte (excl. inhuur)

Het aantal teams in onze organisatie is de laatste twee jaar toegenomen, omdat we sturen op teams van gemiddeld 15 tot 25 medewerkers (inclusief inhuur, circa 20 fte) onder de noemer SPOC (Span of Control). Een dergelijke omvang van teams zorgt voor meer aandacht voor elkaar, kortere communicatielijnen, betere samenwerking en aansturing. In de loop van 2024 zijn na splitsing drie nieuwe teams ontstaan, te weten: een derde team Regulering & Expertise Milieu & Duurzaamheid (team C), een tweede team Milieu en Industrie (team B) en het team Data & Innovatie. Daarmee komt de stand per 1 januari 2025 op 29 teams in totaal (met daarnaast de directie en stafleden).

Een overzicht van alle teams vind je in [het organogram](#).

2.2 Strategische Personeelsplanning: Samen in Ontwikkeling

Elke teammanager is integraal verantwoordelijk voor het op orde brengen en houden van het team, zowel wat betreft het aantal fte als de benodigde kwaliteiten en capaciteiten om het werk uit te voeren, ook met het oog op toekomstige ontwikkelingen. Dat heet Strategische Personeelsplanning (SPP). Daarbij moet ook vooruit worden gedacht aan de vervangingsvraag door vergrijzing en vervanging van externe inhuur door vaste medewerkers (wet DBA).

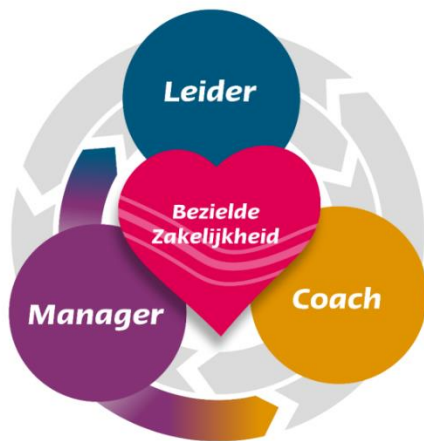
In 2024 is er bij vijf teams een SPP-traject doorlopen. In oktober hebben de HR adviseurs de SPP-training gevolgd zodat zij vanaf 2025 SPP-trajecten kunnen begeleiden.



2.3 Visie op leiderschap: bezielde zakelijkheid

Het leiderschapsprogramma gericht op 'bezielde zakelijkheid' is eind 2022 van start gegaan. Doel van het programma is de beweging te maken naar een meer coachende, leidende en verbindende rol van de leidinggevende (zowel richting individu als team).

In 2024 is de aandacht meer verlegd van de individuele manager naar het collectief leiderschap. Naast leider van een team vormen de managers samen met de directies als geheel een team. Tijdens gemeenschappelijke leiderschapsdagen lag hier de focus op. Daarnaast is ingezet op de coaching van de individuele directies, gericht op teamcohesie in relatie tot de resultaten die de organisatie wil behalen. Intervisie is hierbij gecontinueerd, evenals het werken met een buddy, zodat er met en van elkaar wordt geleerd.



Ons leiderschap gaat zich richten op het creëren van een veilige ruimte waar medewerkers zich vrij voelen om ideeën te delen en fouten te maken. Hierdoor ontstaat een dynamische leeromgeving die de wendbaarheid en effectiviteit van de organisatie vergroot. We hebben onderzocht welke behoefte de managers hebben aan het versterken van hun coachingsvaardigheden en wat hun eigen ontwikkelpunten zijn. Middels een aanbesteding is een trainingsorganisatie geselecteerd die in 2025 diverse coachingsmodules voor alle leidinggevendenden gaat aanbieden.

2.4 Aan de slag met werkdruk

In 2024 is er opvolging gegeven aan het werkdruk- en medewerkersbetrokkenheidsonderzoek (MBO). De teammanagers hebben in samenwerking met hun teams in 2023 speerpunten bepaald en zijn hier in 2024 (verder) mee aan de slag gegaan. Daarnaast zijn er elk kwartaal zogenaamde 'driegesprekken' gevoerd met adjunct-directeur, teammanager en HR-adviseur over hoe er op de werkdruk van zowel de teammanager als het desbetreffende team gestuurd zou kunnen worden. Tijdens de evaluatie eind 2024 gaf de ruime meerderheid van de teammanagers aan positief te zijn over de werkdrukbeleving binnen hun team ten opzichte van een jaar eerder. De OD NZKG werkt in 2025 verder aan aspecten die invloed hebben op de beleving van werkdruk, zoals het benoemen van heldere resultaatverwachtingen en het versterken van collegiale samenwerking.



3 Duurzame inzetbaarheid

3.1 Gezond, gelukkig en bekwaam aan het werk

Duurzame inzetbaarheid is erop gericht mensen gezond, gelukkig en bekwaam aan het werk te houden. De focus ligt hierbij voornamelijk op arbeidsomstandigheden, vitaliteit en een leven lang ontwikkelen. Vanuit goed werkgeverschap en zorg voor de gezondheid, het welzijn, de veiligheid en ook het werkplezier van medewerkers besteden we veel aandacht aan duurzame inzetbaarheid.

De zorg voor onze werknemers levert de organisatie ook veel op:

- Gemotiveerde en betrokken medewerkers;
- Betere werksfeer;
- Hoger kennisniveau van medewerkers
- Hogere arbeidsproductiviteit;
- Gezonde en wendbare organisatie;
- Minder ziekteverzuim en vervangend personeel nodig;
- Minder kosten aan ziek personeel;
- Minder verloop personeel.

Een belangrijke taak hierbij is weggelegd voor de teammanagers, zij moeten duurzame inzetbaarheid regelmatig bespreken met het team en de medewerkers. De medewerkers zelf hebben hierin natuurlijk ook een eigen verantwoordelijkheid, om goed voor hun (geestelijke en lichamelijke) gezondheid te zorgen. Het Persoonlijk Budget Duurzame Inzetbaarheid dat zij als arbeidsvoorwaarde aangeboden krijgen, kan hierbij helpen.

3.2 Persoonlijk Budget Duurzame Inzetbaarheid

In de nieuwe cao 2024 is het Persoonlijk Budget Duurzame Inzetbaarheid (PBDI) met € 1.000,-- verhoogd tot € 6.000,-- (voor een periode van 5 jaar). Dit budget kan elke medewerker op basis van een ontwikkelplan inzetten en bespreken in het goede gesprek voor input van de leidinggevende. Het kan worden gebruikt voor diverse doelen zoals:

- loopbaan en arbeidsmobiliteit;
- leren en ontwikkelen;
- balans werk & privé;
- gezondheid en vitaliteit.

Zo kunnen er extra vitaliteitsuren worden gekocht, bijvoorbeeld in het kader van benodigd herstel of mantelzorgtaken. In de cao zijn de kaders aangegeven ten aanzien van de diverse doelen. Voor Loopbaan en arbeidsmobiliteit en Leren en ontwikkelen kan de werknemer minimaal 40% per doel (minimaal 80% voor twee doelen) besteden. Voor de andere doelen (Balans werk en privé en Gezondheid en vitaliteit) kan de werknemer maximaal 20% (gezamenlijk) besteden.



Om management en medewerkers te helpen bij het voeren van het goede gesprek over duurzame inzetbaarheid en besteding van het budget is er een handleiding PBDI opgesteld. Ook is een klankbordgroep ingericht waar casuïstiek wordt besproken en (organisatiebrede) afwegingen worden gemaakt ten aanzien van bestedingsverzoeken, ook met betrekking tot cao- en fiscale kaders.



Het inrichten van het systeem AFAS is hierbij aangepast om aanvragen uit het PBDI in te kunnen dienen en te declareren, en voor de medewerker om op elk moment inzicht in (nog resterend) budget te kunnen krijgen. Dit zal begin 2025 mogelijk worden.

3.3 Aandacht voor vitaliteit en mantelzorg

Duurzame inzetbaarheid behelst veel thema's en heeft raakvlakken met diverse onderdelen van de bedrijfsvoering. *Veiligheid, Leren en ontwikkelen* en *Verzuim* bespreken we hierna in aparte hoofdstukken. De OD NZKG heeft extra aandacht besteed aan de thema's Mantelzorg en Vitaliteit.

Onderzoek toont aan dat 82% van de werknemers de balans tussen werk en privé steeds belangrijker wordt en dat steeds meer mensen bij het ontbreken daarvan van baan wisselen. Een langdurige combinatie van mantelzorg en werk staat in de top 5 van oorzaken van een verstoorde balans. In Nederland is 1 op de 4 werkenden mantelzorger. Mantelzorgers ervaren vaak hogere niveaus van stress en/of fysieke belasting. Aandacht voor hun situatie kan helpen om een betere balans tussen werk en zorg te vinden.

In 2023 hebben we voor het eerst de Dag van de mantelzorg georganiseerd, in 2024 hebben we dit wederom gedaan. Op deze dag is een (goed gewaardeerde) workshop aangeboden door Stichting Mantelzorg Nederland, waar ervaringen, regelingen en mogelijkheden zijn gedeeld. Een paar reacties van deelnemers aan de workshop: 'Ik ben blij dat dit georganiseerd wordt door de OD' 'Goed om te merken dat je niet alleen bent' 'Leerzaam! Leren van de ervaringen van elkaar en wat er mogelijk is in wet- en regelgeving.' Mantelzorgers zijn in het zonnetje gezet met een klein presentje als waardering vanuit de OD NZKG. In 2025 wordt dit initiatief voortgezet.

Ook hebben we een Dag van de vitaliteit geïntroduceerd, met een groot aanbod van activiteiten gericht op de geestelijke en lichamelijke gezondheid. Denk bijvoorbeeld aan een workshop gezond koken, ademhaling- en yogasessies en een smoothiefiets. 'Wat hangt er een leuke vibe vandaag', zei een collega die middag, en dit gevoel is door velen gedeeld. Meest gewaardeerd waren de stoelmassages en de gezondheidscheck (bloeddruk, gewicht, cholesterol) met leefstijladvies van een van onze collectieve zorgverzekeraars.

Uiteraard is een dag niet genoeg om werkdruk op te lossen, je leefstijl te veranderen of langdurig te ontspannen. Als werkgever stimuleert en faciliteert de OD dan ook van alles om ervoor te zorgen dat werknemers met energie hun werk kunnen doen. Structureel met het PBDI, de fietsregeling, lief-en-leeddagen, bijzonder verlof bijvoorbeeld. En ook met activiteiten ter informatie en bewustwording. Begin 2025 bepalen we hoe we verder gaan inzetten op de thema's vitaliteit, gezondheid/leefstijl en mantelzorg.



4 Leren en ontwikkelen

4.1 Medewerkers binden en boeien

De OD NZKG is een aantrekkelijke werkgever door medewerkers te 'binden en te boeien', door de voorwaarden te scheppen voor medewerkers om prettig en goed te kunnen werken. Daarbij hoort ook de mogelijkheid om te blijven leren en ontwikkelen.

We vinden het belangrijk om de eigen medewerkers aan boord te houden, deels gezien de krappe arbeidsmarkt, maar ook om ervoor zorgen dat waardevolle kennis en expertise binnen de organisatie behouden blijft. Ook als medewerkers veranderen van rol is kennisbehoud een aandachtspunt.

Sinds 2024 hebben we dan ook een budget van 3% van de loonsom voor leren en ontwikkelen beschikbaar. Dat kan extern (bijvoorbeeld met het PBDI), of via het aanbod van onze eigen ODSchool. Daarnaast richten we ons meer op talent- en loopbaanontwikkeling.

4.2 De OD School

In 2024 heeft de OD School 39 trainingen aangeboden; deels gaat het om wettelijk verplichte en vakinhoudelijke opleidingen (onder andere met een relatie tot de kwaliteitscriteria), deels om trainingen waartoe om een andere reden behoefte is. Naast dit aanbod organiseren we intervisie- en teamontwikkelingsessies, waarbij samen leren en ontwikkelen centraal staat. Zo hebben we voor 167 deelnemers DISC-sessies begeleid en voor 36 deelnemers Lencioni-sessies.



Naam training ODSchool	Aantal trainingen	Aantal deelnemers
Afvalstoffen	2	43
AWB	1	12
Agressie en weerbaarheid	12	99
Basiscursus BRZO/Seveso	1	14
Basis PGS 29	2	35
Basis PGS 30 en 31	2	20
Basiscursus Ruimtelijke Ordening	1	19
Basiscursus Externe Veiligheid	1	21
Basiscursus Geluid	3	37
Basiscursus Lucht	1	19
Basiscursus Omgevingswet	3	43
Basiscursus Socratische gespreksvoering	3	24
Basiscursus ZZS	4	55
Besluit bouwwerken leefomgeving basis	2	32
Besluit bouwwerken leefomgeving verdieping	1	10
Bestuurlijke sensitiviteit	5	51
Bestuurlijke sensitiviteit verdieping	1	10
Bodembeschermende voorzieningen en BB-CVM	3	40
Certificering Gecertificeerde neuzen	1	17
Communicatie en feedback	5	40
Considerans schrijven	2	27
Effectief vergaderen	3	23
Excel Advanced: Lijsten en tabellen	1	13
Heldere rapporten schrijven	4	44
Inspirerend presenteren	4	43
Mentortraining	2	17
Morele Oordeelsvorming	2	25
Opleiding energie	2	22
PGS 37-2	1	14
Projectmatig werken	2	31
Reach en CLP	1	11
Reanimatie workshop voor niet BHV	2	40
Succesvol fit en vitaal (hybride) samenwerken	2	10
Timemanagement	3	38
Verdiepingscursus Afvalwetgeving	2	76
Verdiepingscursus ZZS	1	15
VCA – VOL	1	15
Curriculum Technisch Traineeship ('23-'24)	1	11
Curriculum Technisch Traineeship ('24-'25)	1	20

Tabel 3: Overzicht centraal aangeboden trainingen en opleidingen



Vanaf 1 januari 2025 biedt de ODNL Academie een (groeidend) aanbod aan (specialistische) trainingen en opleidingen aan alle OD's. De OD NZKG ondersteunt ODNL bij de ontwikkeling van dit landelijke initiatief en gelooft dat deze ons werk en de VTHA-keten uiteindelijk ten goede zal komen.

4.3 Talent- en loopbaanontwikkeling

Verandering is van alle tijden, maar veranderingen volgen elkaar steeds sneller op. Dit betekent dat wat wij als organisatie nodig hebben om succesvol te zijn (bijvoorbeeld kennis van AI), ook sneller verandert. Het talent dat wij nodig hebben is schaars. Talent- en loopbaanontwikkeling stellen onze organisatie in staat wendbaar te reageren op deze snel veranderende omstandigheden en te kunnen blijven innoveren.

Medio 2024 is een nieuwe functie loopbaanadviseur gecreëerd en ingevuld. Deze adviseur gaat zich richten op het gestructureerd aanbieden van loopbaancoaching, het ontwikkelen van middelen en programma's om interne doorstroom te bevorderen en talent te behouden. Op basis van een verkenning van de behoeften in de organisatie en de mogelijkheden, geven we in 2025 verder vorm en inhoud aan loopbaanadvisering en talentontwikkeling.

4.4 Samen activiteiten ondernemen

Van elkaar leren en een gevoel van saamhorigheid ontwikkelen doen we ook tijdens diverse activiteiten buiten het werk om. Onze algemene activiteitencommissie organiseert onder meer het 5 decemberfeest en deelname aan de Dam tot Damloop. Sinds een aantal jaren hebben we een groep jong-OD'ers onder de naam Stroom, die bijvoorbeeld met elkaar werkbezoeken afleggen of een tafeltennistoernooi organiseren. De collega's die bij Stroom aangesloten zijn, spreken elkaar regelmatig en ontmoeten elkaar ook bij (Stroom)evenementen buiten hun eigen team. En dat werkt.

Ook voor de (nieuwe) collega's van 40+ is het lastiger om met collega's van andere teams in contact te komen. Dit komt onder meer doordat na Corona het nieuwe werken (deels thuiswerken) structureel is voortgezet en we elkaar minder vaak op kantoor ontmoeten. Daarom heeft een aantal medewerkers in 2024 het initiatief genomen om Doorstroom op te richten.

Eddy Deijle, toezichthouder Energiebesparing en voorzitter van Doorstroom: 'Het is duidelijk dat ook onze doelgroep van 40+ medewerkers het prettig vindt om zo nu en dan buiten het werk om leuke dingen te doen met collega's. Mensen komen elkaar zo toch op een andere manier tegen. Zo leer je ook collega's kennen die je anders misschien alleen in de lift ontmoet.'



5 Een veilig gevoel op de werkvloer

5.1 De risico's in kaart

Veiligheid op de werkvloer behelst het sociale deel, de cultuur, maar ook het fysieke deel. In het kader van duurzame inzetbaarheid kijken we voortdurend naar het werk en de risico's die medewerkers daarbij lopen. Dat is geen statisch geheel: bij elke organisatiewijziging kijken we wat de (nieuwe) risico's zijn en wat voor maatregelen er moeten worden genomen om die zoveel mogelijk te beperken.

Ieder bedrijf is ook wettelijk verplicht de arbeidsrisico's binnen het bedrijf in kaart te brengen in een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). In 2024 is gewerkt aan herziening van de huidige RI&E. De risico's moeten opnieuw in kaart worden gebracht in verband met (onder andere) de invoering van het tijd- en plaatsbewust werken, de ingebruikname van het kantoor in Wijk aan Zee en de invoering van de Omgevingswet. In 2025 wordt deze nieuwe aanpak verder uitgerold.

5.2 Bedrijfshulpverlening (BHV)

Krachtens het Arbobesluit moet de werkgever – mede op grond van de RI&E – beleid voor bedrijfshulpverlening (BHV) maken. Onze BHV is goed georganiseerd, zodat de BHV'ers bij een incident of (dreigende) calamiteit snel worden geactiveerd en doelmatig kunnen optreden. Het betreft een integrale aanpak van opleiden en oefenen, goed beheer van middelen en materialen, nazorg en evaluatie, communicatie en verslaglegging.

In 2024 is het handboek voor de BHV'ers en externe hulpverleners geactualiseerd, met nieuwe plattegronden van het kantoorgebouw. Per 1 augustus 2024 zijn de rol en verantwoordelijkheid van het hoofd BHV scherper ingericht en is na een interne publicatie een nieuwe coördinator aangesteld. Het periodieke onderhoud aan alle blusmiddelen is uitgevoerd.



In het afgelopen jaar hebben alle BHV'ers de jaarlijkse herhalingstraining gedaan. Daarnaast heeft een aantal een training Liftbevrijding gevolgd. Intern is een workshop Omgaan met de AED aangeboden aan alle geïnteresseerde OD werknemers. In 2024 heeft de BHV bij twee incidenten op kantoor (onwelwording en eerstegraads verbranding) bijstand verleend.

Begin 2025 is BHV als onderwerp opgenomen in het onboardingprogramma voor nieuwe medewerkers en worden medewerkers via intranet geïnformeerd over handelingsperspectieven en plichten bij incidenten en calamiteiten.

5.3 Integriteit van onze medewerkers

Naast fysieke veiligheid werken we ook aan psychologische veiligheid. Een van de aspecten daarvan is het borgen van de zorgvuldigheid en integriteit bij het handelen.

De beslissingen die de OD NZKG neemt bij het VTH-werk kunnen een grote impact hebben op bestuur, economie, veiligheid en milieu. De OD NZKG vindt integriteit dan ook erg belangrijk. Niet alleen om ons als integere organisatie te kunnen presenteren, maar ook ter bescherming van de medewerkers van de OD NZKG zelf. Elk kwartaal leggen alle nieuwe medewerkers de ambtseed af en krijgen het boekje 'Zo zijn onze manieren' (ook wel de gedragscode). Aan de hand van stellingen en een open discussie wordt bij de ambtseed een verkenning gedaan met de algemeen directeur omtrent de kernwaarden van de organisatie. De dag wordt afgesloten met een boottocht door ons werkgebied onder leiding van een collega die context verschaft met casussen die spelen in de omgeving.

In 2024 zijn er diverse trainingen Morele Oordeelsvorming gefaciliteerd, voor nieuwe werknemers en als opfriscursus. Ook heeft onze integriteitscoördinator in 2024 de gedragscode geactualiseerd, onder andere met de nieuwe kernwaarden van de OD NZKG. De integriteitscoördinator levert een bijdrage aan het actueel houden van het integriteitsbeleid van de Omgevingsdienst. Daarnaast heeft de integriteitscoördinator een rol bij integriteitsschendingen, het registreren van nevenwerkzaamheden en mogelijke financiële belangenverstrengeling, het verzorgen van de ambtseed en trainingen op het gebied van integriteit.

5.4 Vertrouwenspersonen

We hebben drie vertrouwenspersonen (twee interne en een externe) bij wie medewerkers terecht kunnen met zaken omtrent integriteit én ongewenste omgangsvormen. In 2024 hebben zij in totaal 38 cases behandeld in 95 (telefoon)gesprekken, waarvan 9 door de externe vertrouwenspersoon:

- In 19 cases was (mede) sprake van spanningen in de arbeidsrelatie, met name tussen medewerker en leidinggevende of met een collega in een anderzijds hiërarchische verhouding.
- 20 cases betroffen ongewenste omgangsvormen.
- In 5 cases was sprake van seksueel grensoverschrijdend gedrag in woord of daad, binnen of buiten werktijd.
- In 2 cases is doorverwezen naar de integriteitscoördinator.

De OD NZKG is aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (LKOOG), waar eventueel extern een formele klacht ingediend kan worden. Er zijn in 2024 geen formele klachten over ongewenst gedrag ingediend bij de LKOOG.



De vertrouwenspersonen hebben zitting in het thermometeroverleg, dat tweemaal per jaar op gestructureerde wijze trends, ontwikkelingen en voortgang van beleid en maatregelen op het terrein van zorg, welzijn, vitaliteit en veiligheid bespreekt.

5.5 Zero-tolerance agressie en geweld tijdens uitoefening VTH-werk

Bij de OD NZKG hebben we een preventiemedewerker agressie en geweld: dit betreft agressie en geweld van externen naar medewerkers van de OD NZKG toe. In 2023 is een nieuwe preventiemedewerker benoemd, die in 2024 actief ons zero-tolerance beleid heeft uitgedragen binnen de diverse teams en directies. Ook is de organisatie geïnformeerd over het doen van meldingen en de wijze van afhandeling. Hiermee willen we medewerkers stimuleren om incidenten te melden, zodat hier op organisatieniveau de nodige (vervolg)acties op ingezet kunnen worden.

In 2024 heeft de preventiemedewerker vier agressiemeldingen ontvangen. Naast het 'opvangen' van de betreffende medewerkers, zijn de meldingen opgeschaald naar de directie dan wel de politie en is contact opgenomen met de 'agressor'.

5.6 Bedrijfsmaatschappelijk werker

De OD NZKG hecht er waarde aan om medewerkers die problemen ervaren in de werksfeer, in de privésituatie of in de balans tussen werk en privé preventieve hulp te bieden. Daarom maken we gebruik van de dienstverlening van een bedrijfsmaatschappelijk werker. Medewerkers kunnen hier op eigen initiatief naar toe gaan, maar ook op verwijzing van de leidinggevende of de bedrijfsarts.

In 2024 hebben 37 werknemers bij de bedrijfsmaatschappelijk werker geweest. Ze heeft met deze medewerkers in totaal 97 gesprekken gevoerd. Dit komt neer op een gemiddelde van 2,6 gesprekken per medewerker. Dit is conform de kortdurende hulpverlening die bedrijfsmaatschappelijk werk biedt. In 2024 zijn 34 dossiers afgesloten en 11 gaan mee naar 2025.

Ook de bedrijfsmaatschappelijk werker heeft zitting in het thermometeroverleg met de directie.



6 Arbo en verzuim

6.1 De bedrijfsarts en praktijkondersteuner

De OD NZKG heeft de samenwerking met de huidige arbodienst Zorg van de Zaak per 1 juni 2024 met een jaar verlengd. Deze voortzetting waarborgt de deskundige ondersteuning op het gebied van arbeidsomstandigheden en bij verzuim en herstel naar werk.

Het bestaande pakket is aangevuld met een Online Uitvraag / Verzuimduurvoorspeller en de inzet van een praktijkondersteuner bedrijfsarts (POB). Deze laatste ondersteunt de bedrijfsarts bij ziekmeldingen en andere zaken rondom verzuim. Met de verzuimvoorspeller bepaalt de POB in overleg met de bedrijfsarts de juiste vervolgstap, mede afhankelijk van de verwachting van de duur van het verzuim.

De inzet is hiermee meer gericht op preventie: Hoe houden we medewerkers fit en vitaal, zodat ze minder uitvallen en we minder op de curatieve kant van verzuim terechtkomen? Dit sluit aan bij het ingezette beleid van de OD NZKG met aandacht voor duurzame inzetbaarheid.

In 2025 zal een aanbesteding gaan plaatsvinden wegens afloop van het huidige contract.

6.2 Sturen op preventie van verzuim

Het organisatiebreed verzuim is gedaald van 5,64% in 2023 naar 5,39% in 2024. De frequentie van ziekmeldingen was in 2024 wel iets hoger: dat was 1,03 in 2023 en 1,06 in 2024. Het aantal personen dat zich drie of meer keer heeft ziekgemeld is tevens gestegen in 2024: van 65 personen in 2023 naar 77 personen in 2024. Hier is aandacht voor middels het voeren van zogenaamde frequent-verzuimgesprekken en training van leidinggevenden in signaleren en preventie.

Het aantal medewerkers dat langdurig ziek is, is gedaald. In 2024 waren 9 medewerkers langer dan een jaar ziek, vergeleken met 12 in 2023. Al deze dossiers zijn goed in beeld en de medewerkers krijgen de nodige begeleiding.

We hebben diverse interventies ingezet om te sturen om verder voorkomen van ziekte en verzuim, zoals het organiseren van de Dag van de Vitaliteit en verruiming van het PBDI (hoofdstuk 3) en het organiseren van trainingen en workshops over de overgang, mantelzorg, effectiever werken et cetera.

Ook wordt frequenter overleg gevoerd met de bedrijfsarts, teammanagers en HR, om ook meer preventief interventies te kunnen inzetten. Daarnaast wordt goed samen gewerkt tussen de bedrijfsarts en de bedrijfsmaatschappelijk werker.

6.3 Preventief Medisch Onderzoek

In 2024 is in de organisatie veel aandacht besteed aan het actief aanbieden van het Preventief Medisch Onderzoek (PMO) aan alle medewerkers. Het aanbieden van een PMO is vanuit de Arbowetgeving



verplicht voor medewerkers die in verband met functie en taken bepaalde risico's lopen. Bij de OD NZKG geldt dit voor medewerkers die specifieke werkzaamheden uitvoeren in of toezicht houden op de bodemsanering. Voor de overige medewerkers is deelname op vrijwillige basis en wordt het aangeboden als een vorm van goed werkgeverschap.

In het PMO wordt onder meer aandacht besteed aan het werken bij calamiteiten, beeldschermwerk, het welzijn van medewerkers, het gezichtsvermogen en aan de risico's van het werken met gevaarlijke stoffen. De deelnemers krijgen een vragenlijst en een fysiek onderzoek, en een rapportage voorzien van advies van een arts en een gesprek naar aanleiding van de bevindingen. Waar nodig wordt doorverwezen naar bijvoorbeeld de huisarts of de bedrijfsarts.

In totaal hebben 219 medewerkers vrijwillig deelgenomen aan het PMO (88 vrouwen en 131 mannen). De verplichte jaarlijkse keuringen hebben ook weer plaatsgevonden. Begin 2025 analyseren we, aan de hand van een (anonieme) rapportage, de uitkomsten en nemen we (verdere) actie op de risicogebieden.



7 Hoe we nieuwe medewerkers werven en welkom heten

7.1 Inzet op vacatures

De arbeidsmarkt blijft in 2024 onverminderd krap voor de ervaren specialistische medewerkers die de OD NZKG nodig heeft. Het project 'Werving en Selectie' is in 2023 structureel ingebed als een cluster Werving & selectie (W&S) binnen team Mens en Organisatie. In 2024 is het cluster op sterkte gekomen met een coördinator, recruiter, een projectleider en een adviseur arbeidsmarktcommunicatie. Bij de werving richt W&S zich, onder andere vanwege schaarste en met het oog op diversiteit en inclusie, steeds meer op gewenste competenties voor de functie dan op vereiste opleidingen of ervaring.



De OD NZKG heeft in 2024 gewerkt aan het verbeteren van de zichtbaarheid van de OD NZKG als werkgever. Zo hebben we voor de tweede keer een stand bemand op de tweedaagse carrièrebeurs in de RAI en hebben medewerkers op stagemarkten van diverse hogescholen en techbeurzen gestaan. De zichtbaarheid op vacaturesites als Gemeentebanen en LinkedIn blijven we continueren en potentiële kandidaten worden actief benaderd.

Eind 2024 is overgegaan tot de aanschaf van een Applicant Tracking System (ATS) waarmee we het proces van werven kunnen versnellen, door dit over minder gebruikers/schakels te laten gaan. Ook kunnen we met dit systeem een talentpool inrichten met kandidaten die we niet uit het oog willen verliezen. Deze nieuwe, centraler ingestoken wijze van werven en selecteren wordt voorjaar 2025 uitgerold.

De extra stimuleringsmaatregel voor zittende medewerkers die een nieuwe collega aanbrengen, is in 2024 in totaal 18 keer uitgekeerd.

De inzet van W&S heeft in 2024 geleid tot de instroom van 126 nieuwe vaste medewerkers (met een gemiddelde leeftijd van 40,6) en 11 stagiairs.

7.2 Grote wervingscampagnes

In de eerste helft van 2024 is er een grote wervingscampagne geweest voor de start van de achtste traineepool (Technisch Traineeship TTS). Met een informatiemiddag waar rond de 80 belangstellenden zijn gekomen, kunnen we trots constateren dat de OD NZKG bij trainees in trek is als werkgever. Deze zwaardere ingezette campagne heeft geleid tot de selectie van 20 trainees die op 1 september 2024 zijn gestart: hbo of universitair afgestudeerden.

Ook is er in de eerste helft van 2024 een grote wervingscampagne geweest specifiek gericht op Tata Steel en het project Groen Staal. Eind 2024 zijn de voorbereidingen getroffen voor een nieuwe wervingscampagne voor Tata Groen Staal begin 2025. Deze campagne is specifiek gericht op de ZZP'er die vanwege de wet DBA eerder openstaat voor een vaste aanstelling.

In de wervingscampagnes dit jaar is onder meer gebruik gemaakt van AI fotografie. Dit om te verkennen hoe een foto een contextueel verhaal kan vertellen bij vacatures. Naast de traditionele (social) media hebben we campagne gevoerd met bijvoorbeeld podcasts.

ODNL ontwikkelt zich sterk naar een koepelorganisatie voor OD Nederland. Steeds meer activiteiten krijgen een landelijk karakter, zoals de arbeidsmarktcampagne van alle OD's. In 2024 is de campagne middels radiospotjes en billboards veel onder de aandacht gebracht, wij zijn daar vanaf het begin bij aangesloten geweest.

7.3 Inhuurdesk

De DR heeft in december 2023 opdracht gegeven tot het verrichten van een onderzoek naar de mogelijkheden tot het inrichten van een inhuurdesk. Dit centrale punt maakt het mogelijk dat alle aanvragen vanuit de organisatie voor tijdelijke inzet naar één loket worden gestuurd en dat we kunnen sturen op inhuur bij een vaste intermediair ('broker'). Zo kunnen we sneller handelen in de krappe arbeidsmarkt, wordt de teammanager meer ontzorgd, kan de markt breder worden aangeboord en is er een centrale bewaking van contracten en tarieven.

Per maart 2024 zijn we gestart met de aanbesteding gericht op het contracteren van een broker en met het onderzoek naar een gewenste (procesmatige en fysieke) inrichting van een inhuurdesk. De inhuurdesk is ondergebracht bij cluster Werving en Selectie, om zo vaste en tijdelijke instroom met elkaar in verbinding te brengen.

Het implementatietraject met de nieuwe broker, Circle8, is half oktober van start gegaan. Per 1 november zijn de nieuwe inhuurdesk en het daarbij horende inhuurproces in werking gegaan, voorbereid en uitgevoerd door een projectleider/kwartiermaker en per ingang van 1 oktober bemand door een nieuwe recruiter.



Er zijn 140 ingehuurd medewerkers van de oude naar de nieuwe broker gemigreerd. Nieuwe overeenkomsten voor 2025 inclusief de tariefonderhandelingen zijn centraal door de inhuurdesk in samenwerking met de broker opgepakt en hebben geleid tot een minimalisatie van de verhoging van tarieven. De eerste aanvragen voor tijdelijke inhuur zijn met het nieuwe inhuurproces succesvol ingevuld, rekening houdend met wet DBA.

7.4 Voorbereiding op inwerkingtreding wet DBA

Met de wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA) wil de wetgever schijnzelfstandigheid aanpakken en een duidelijk onderscheid maken tussen zelfstandigheid en loondienst. De wet heeft in 2024 echter nog niet de duidelijkheid gebracht die vooraf was beoogd. Integendeel, er is veel onzekerheid ontstaan onder zowel opdrachtgevers als zelfstandigen. Ook de wetgever onderschrijft dat de wet DBA om verduidelijking vraagt.

De OD NZKG organiseerde in oktober twee expertmeetings om zich te laten informeren over de criteria en perspectieven rond de wet DBA. Twee in deze wet gespecialiseerde advocaten hebben teammanagers, DR, HR-adviseurs, business controllers en collega's van de Inhuurdesk begeleid. In de maanden erna zijn teammanagers aan de slag gegaan om de inzet en de contracten van zzp'ers voor wie zij verantwoordelijkheid dragen, te beoordelen op de mate waarin deze voldoen aan de criteria van de wet DBA. In enkele gevallen is bij deze toetsing opnieuw gebruik gemaakt van externe expertise.

In 2025 zal ook de broker een toetsing uitvoeren op de contracten. De interne en externe toets kunnen ertoe leiden dat contracten met zzp'ers niet worden verlengd of dat hun inzet en aansturing wordt aangepast. In dit kader leggen we ook de relatie met strategische personeelsplanning. De OD NZKG stelt hierbij alles in het werk om in 2025 enkel externe inhuur in te zetten die volledig 'wet DBA-proof' is én (vanzelfsprekend) voldoet aan ons eigen inhuurbeleid. Ook zullen we de ontwikkelingen in de wetgeving op de voet volgen en waar het helpt, een vervolg geven aan de expertmeetings.

7.5 Technisch Traineeship (TTS) en zij-instromerspool

Op basis van uitstroom wegens pensionering en kennisborging binnen de organisatie, vindt er jaarlijks een inventarisatie plaats van de benodigde aanwas op de diverse deskundigheidsgebieden. Input hiervoor wordt geleverd uit de SPP-trajecten (paragraaf 2.2).

Naast de reguliere werving op vacatures zetten we al een aantal jaar in op voorsorteren op vervanging, door trainees op te leiden. Het Technisch Traineeship (TTS) is, mede vanwege de krappe arbeidsmarkt, sinds 2023 uitgebreid met zij-instromers. In september 2024 zijn er 20 nieuwe trainees gestart met hun opleiding in verschillende teams, en opgeleid tot (junior) vergunningverlener, toezichthouder of adviseur.

Naast de inhoudelijke trainingen gerelateerd aan het vakgebied waarin trainees ieder individueel worden opgeleid, hebben zij ook basistrainingen in de andere disciplines van de OD NZKG gekregen. Hiermee wordt een inhoudelijke mogelijkheid geboden om binnen het eigen vakgebied integraal te



(leren) denken. Dit ook met het oog op de Omgevingswet. Verder wordt er in de praktijk geleerd onder begeleiding van speciaal daarvoor opgeleide mentoren. De ODSchool draagt hierbij zorg voor de inhoud van het curriculum én de begeleiding van de trainees.

In 2024 hebben 24 trainees en zij-instromers uit de twee pools die in 2023 zijn gestart, hun opleidingsjaar positief afgesloten en een contract voor onbepaalde tijd gekregen. Van de geselecteerde 25 personen die in 2023 zijn gestart als trainee of zij-instromer, is er slechts 1 zij-instromer tussendoor gestopt. Dit is een groot succes te noemen.

7.6 Uitgebreide onboarding: nieuwe medewerkers begeleiden

Uit de analyse van exitgesprekken in 2022 kwamen twee aandachtspunten naar voren:

- een 'zachte' landing bieden aan nieuwe collega's
- meer begeleiding en coaching in het kader van de ontwikkeling van medewerkers.

Het management, de ODSchool en het cluster Werving & Selectie zijn hiermee aan de slag gegaan. In juni 2023 zijn we gestart met fysieke maandelijkse onboarding. In 2024 hebben alle nieuwe collega's (geheel of deels) hieraan deelgenomen. Ze hebben in hun eerste werkmaand bij de OD NZKG een programma gevolgd met 'klasjes' gegeven door collega's.

Ze krijgen daarin informatie over de systemen waarmee we werken en over de organisatie zelf (fysieke rondleiding door het gebouw, arbozaken, diverse HR onderwerpen). Maar ook wordt uitleg gegeven over de politieke context waarin de organisatie werkt (het ontstaan van de omgevingsdiensten in Nederland, het politieke speelveld van de OD NZKG en de totstandkoming van DVO's en UVO's). Daarnaast zijn er ook inhoudelijke bijeenkomsten waarin 'een dag uit het leven van...' wordt gepresenteerd.

De gedachte achter deze uitgebreide manier van onboarding is tweërlei: alle medewerkers krijgen dezelfde informatie bij aanvang én leren nieuwe collega's kennen buiten het eigen team om, wat de toekomstige samenwerking en kennisdeling kan bevorderen. De onboarding geldt voor alle nieuwe instroom, dus ook voor de tijdelijke inhuur-collega's. Deze krijgen echter een afgeslankt programma aangeboden.

In 2024 is twee keer een centrale lunch georganiseerd met een adjunct-directeur, waar is gesproken over opgedane ervaringen en initiatieven die nieuwe medewerkers hebben genoteerd. Met deze kennis kan de organisatie zich verbeteren en het geeft een welkom gevoel aan de nieuwe collega's.

Met team Proces & Informatie is het proces rondom onboarding geautomatiseerd, een project dat een half jaar heeft geduurd en geleid heeft tot een DIVA die automatisch nieuwe instroom koppelt aan klasjes en locaties, huidige collega's uitnodigt tot het leiden van deze bijeenkomsten en dit vervolgens plaatst in de agenda's van de betrokkenen. Een mooie nieuwe manier van werken waarmee veel tijd wordt gewonnen.



7.7 De reden van uitstroom analyseren

Ondanks de inzet voor het behouden van onze medewerkers, door een goed werkklimaat te scheppen en goede arbeidsvoorwaarden te bieden, hebben we uiteraard ook te maken met uitstroom. In 2024 zijn 47 vaste medewerkers en 83 inhuurkrachten uitgestroomd. Dat kan zijn door pensionering, doordat collega's om diverse redenen van werkgever veranderen, door inzet op het verminderen van externe inhuur.

Het houden van exitgesprekken met uitstromers én interne doorstromers is van grote waarde. Het is belangrijk dat mensen met een goed gevoel uitstromen en daarmee een ambassadeur blijven voor de dienst. Maar meer is het belang er nog in gelegen dat de gesprekken informatie opleveren voor redenen van vertrek waarmee het management inzicht krijgt, ook in wat nog beïnvloedbaar is. De verslagen van de gesprekken worden geanalyseerd en voorzien van aanbevelingen. Dit zal begin 2025 weer plaatsvinden op basis van de jaren 2023 en 2024. Hierbij worden ook de inhuurkrachten meegenomen.

