



**Omgevingsdienst
West-Holland**

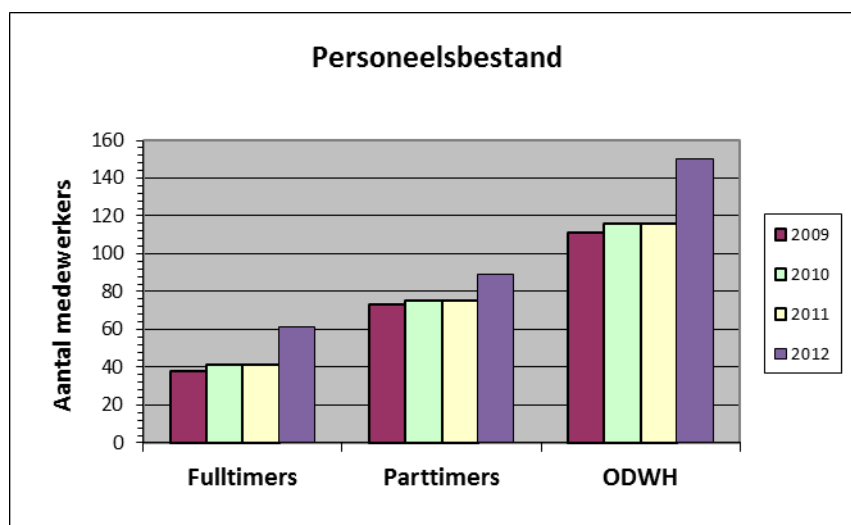
Sociaal Jaarverslag 2012

Inhoudsopgave

1	MEDEWERKERS IN BEELD.....	4
1.1	PERSONEELSBESTAND.....	4
1.2	FORMATIE EN LEEFTIJD	5
1.3	LEEFTIJDOPBOUW	5
1.4	VERHOUDING MANNEN/VROUWEN	6
2	WELZIJN	7
3	MOBILITEIT.....	8
4	PERSONEELSBEBEER.....	9
4.1	FUNCTIONERINGSGESPREKKEN	9
5	DIVERSE ONDERWERPEN	10
5.1	OPLEIDINGEN.....	10
5.2	ZIEKTEVERZUIM	10
5.3	ARBO	10
5.4	ORGANISATIE EN FUNCTIEHUIS.....	11
5.5	ONDERNEMINGSRAAD.....	11
5.6	THUISWERKEN	11

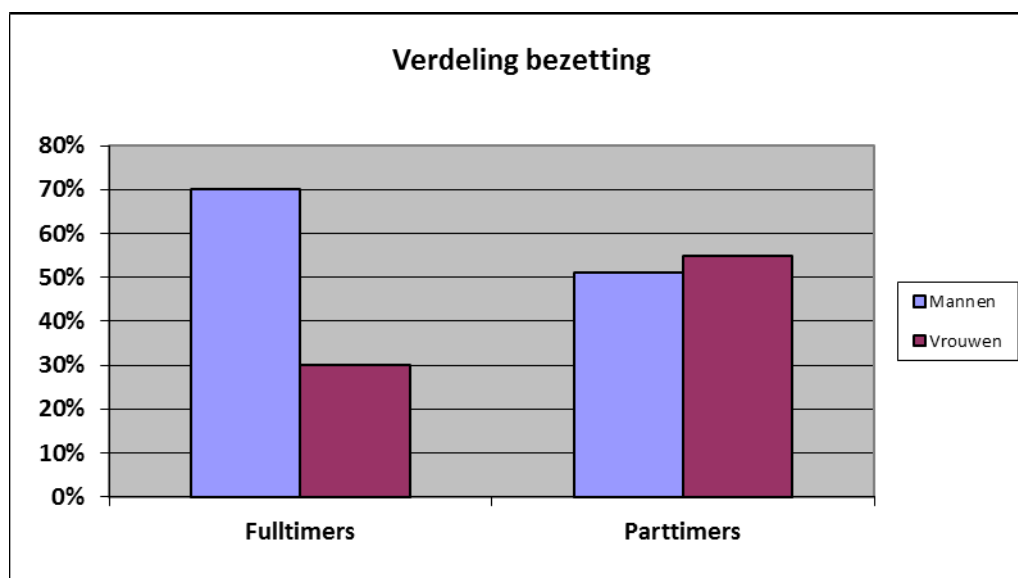
1 Medewerkers in beeld

1.1 Personeelsbestand



Figuur 1: Personeelsbestand

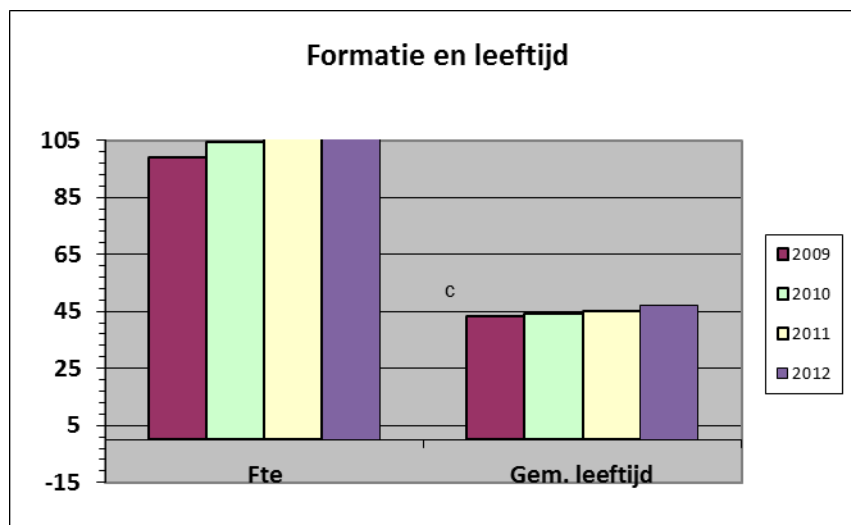
Door de toetreding van de gemeente Lisse per 1 januari 2012 en de toetreding van de provincie Zuid-Holland is het personeelsbestand fors toegenomen. In totaal had de Omgevingsdienst op 31 december 2012 150 medewerkers in dienst, waarvan 63 vrouwen en 87 mannen. Het personeelsbestand is hiermee ten opzichte van eind 2011 met bijna dertig procent gestegen. Het aantal fte bedroeg in totaal 135,64.



Figuur 2: Verdeling bezetting

Van de 61 fulltimers is zeventig procent man en dertig procent vrouw. Het verschil tussen het aantal mannen en vrouwen dat in deeltijd werkt is redelijk constant gebleven.

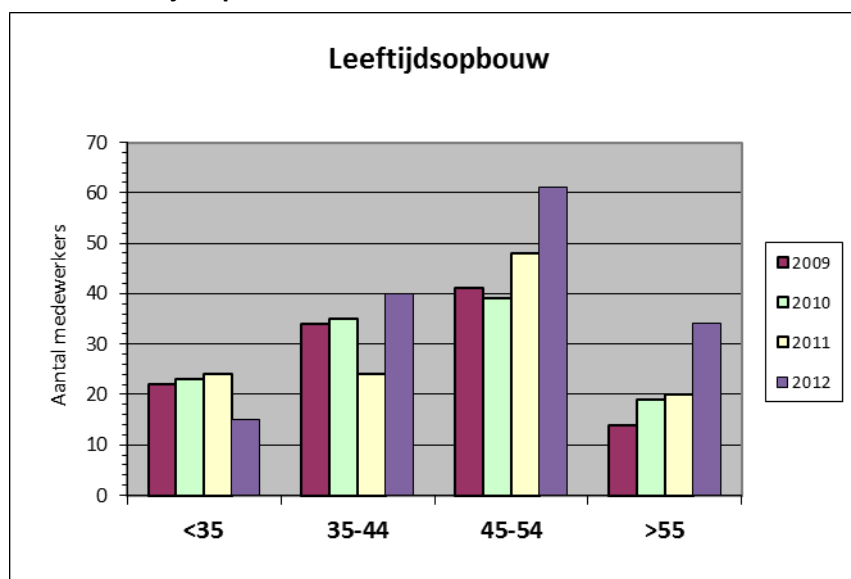
1.2 Formatie en leeftijd



Figuur 3: Formatie en leeftijd

De sterke toename van 105,5 fte in 2011 naar 135,64 fte in 2012 heeft ook een stijging van de gemiddelde leeftijd van onze dienst teweeggebracht. De gemiddelde leeftijd steeg van 44,9 jaar in 2011 naar 47,2 jaar in 2012.

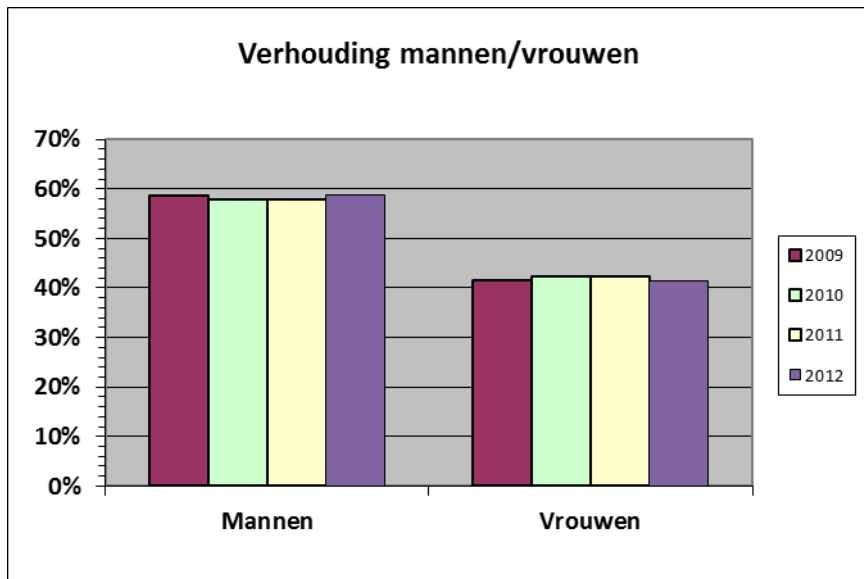
1.3 Leeftijdsopbouw



Figuur 4: Leeftijdsopbouw

Zoals uit bovenstaande grafiek blijkt, is vooral het aantal medewerkers in de leeftijdscategorie 35-44, 45-54 en >55 sterk gestegen ten opzichte van 2011 en mag gesproken worden van een verdergaande vergrijzing van de dienst. Alleen in de leeftijdscategorie <35 is het aantal medewerkers aanzienlijk gedaald. Het valt op dit moment niet aan te geven of en in welke mate er, door de verdere toetreding van gemeenten, wijziging komt in de leeftijdsopbouw van de dienst.

1.4 Verhouding mannen/vrouwen



Figuur 5: Verhouding mannen/vrouwen

De verhouding tussen mannen en vrouwen is vrijwel gelijk gebleven aan de opbouw van de afgelopen jaren. De verhouding bedroeg in 2012 59% mannen en 41% vrouwen.

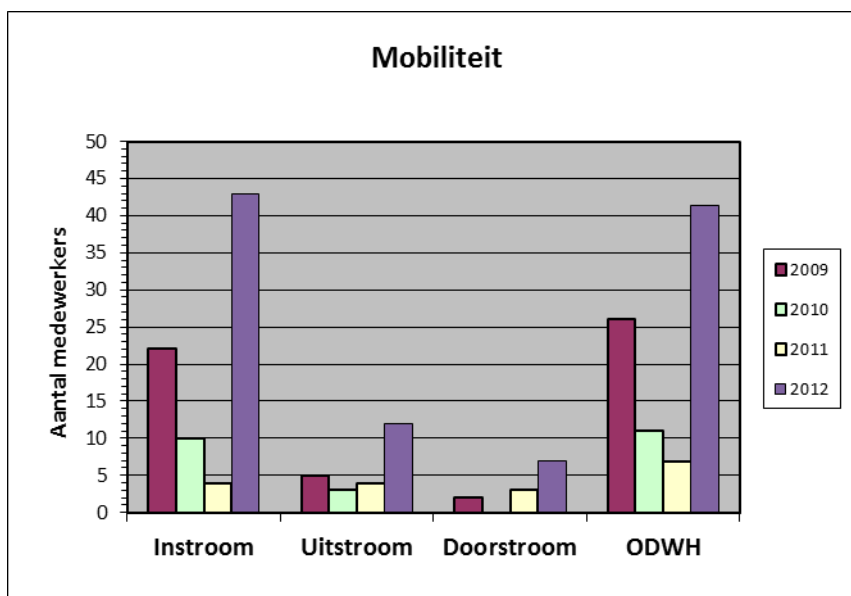
2 Welzijn

Het welzijn van de medewerkers stond ook in 2012 hoog op de agenda. Van de 150 medewerkers maakten in 2012 51 medewerkers gebruik van de mogelijkheid om deel te nemen aan het fitnessprogramma bij een sportschool. Om het onderlinge contact te bevorderen is ervoor gekozen om gezamenlijk te sporten. Hiervoor zijn twee mogelijkheden per week. Daarnaast mogen alle deelnemers in eigen tijd onbeperkt gebruik maken van de sportfaciliteiten.

In 2012 hebben negen medewerkers (drie mannen en zes vrouwen) gebruik gemaakt van de regeling ouderschapsverlof. Dit zijn drie medewerkers minder dan in 2011. De regeling ouderschapsverlof maakt het voor medewerkers mogelijk tijdelijk minder te werken en meer aandacht te besteden aan de opvoeding van kinderen tot acht jaar.

Door de feestcommissie van de Omgevingsdienst is in 2012 weer een afwisselend aantal activiteiten georganiseerd voor het personeel. Voor het kerstdiner waren naast de eigen medewerkers ook de acht toekomstige medewerkers van de gemeente Noordwijk uitgenodigd. Het enthousiasme voor de activiteiten is altijd groot.

3 Mobiliteit

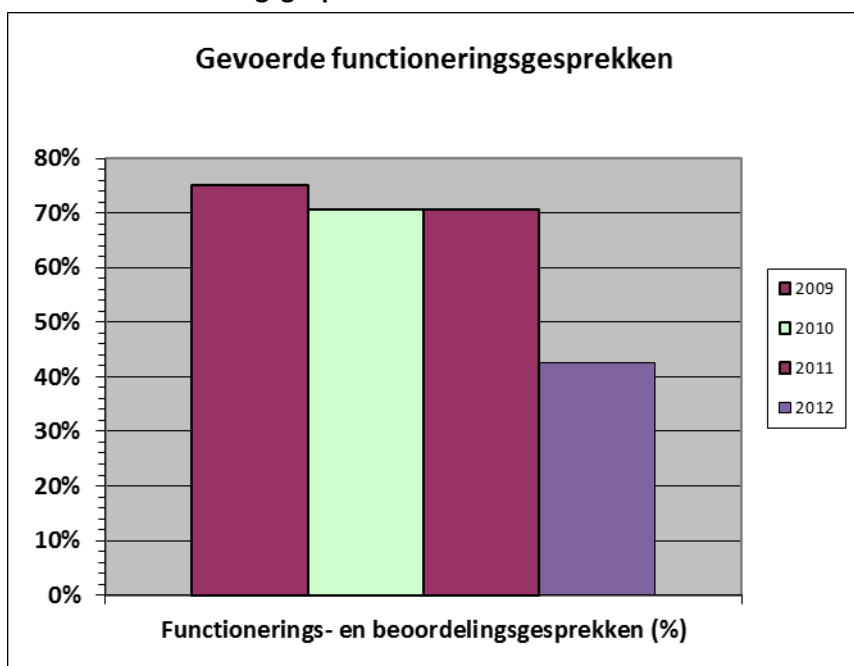


Figuur 6: Mobiliteit

Zoals eerder aangegeven is de toetreding van de gemeente Lisse en de provincie Zuid-Holland de oorzaak van de hoge instroom in 2012. Daarnaast zijn een aantal medewerkers met een (tijdelijk) dienstverband voor bepaalde tijd ingestroomd. Twaalf medewerkers zijn uitgestroomd en zeven medewerkers zijn doorgestroomd.

4 Personeelsbeheer

4.1 Functioneringsgesprekken



Figuur 7: Gevoerde functionerings- en beoordelingsgesprekken

Het streven van de Omgevingsdienst om jaarlijks met iedere medewerker één functionerings- beoordelingsgesprek te voeren is niet gehaald. Slechts met 43% van de medewerkers is een dergelijk gesprek gehouden en vastgelegd.

Het percentage van 43% is gebaseerd op de gespreksformulieren die het cluster Personeel & Organisatie heeft ontvangen. Het lage percentage wordt ook veroorzaakt door de afspraak geen beoordelingsgesprekken te voeren in het kalenderjaar 2012 met ex-provinciale medewerkers die op 1 juli 2012 in dienst zijn getreden. Daarnaast heeft een aantal leidinggevenden door omstandigheden niet alle gesprekken gevoerd.

Voor 2013 is de noodzaak tot het houden en vastleggen van jaargesprekken nadrukkelijk onder de aandacht van het management. En wordt een norm vastgesteld, die moet leiden tot een forse toename van het aantal gesprekken.

5 Diverse onderwerpen

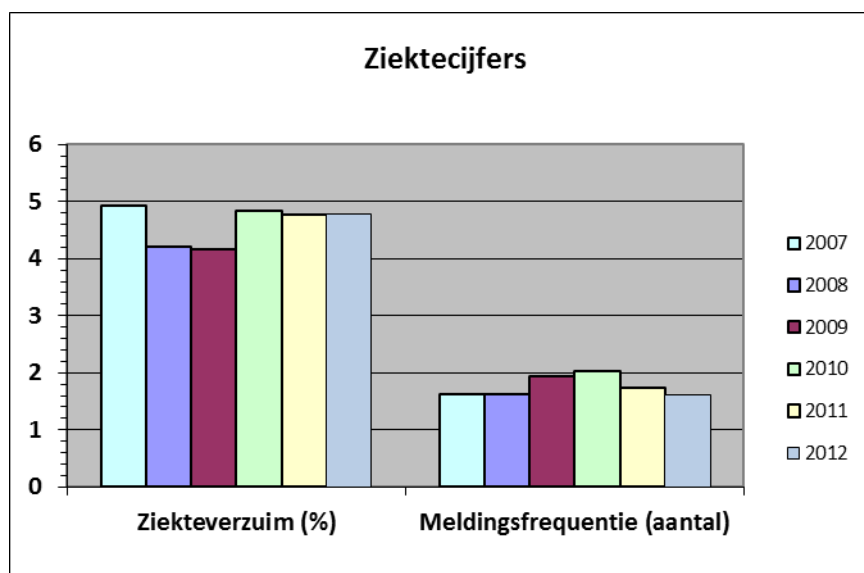
5.1 Opleidingen

Vanaf 2009 is het opleidingsbudget vastgesteld op drie procent van de salarislasten. Het beschikbare budget was voor 2012 hiermee vastgesteld op € 238.949, -. Van dit bedrag is in 2012 bijna drieënzeventig procent aan opleidingen gerealiseerd.

5.2 Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim binnen de Omgevingsdienst is ten opzichte van 2010 exact gelijk gebleven, namelijk 4,77%. Een ziekteverzuimpercentage van 4,6% is voor een 100.000+ gemeente de norm. De Omgevingsdienst is vergelijkbaar met een gemeente tussen de 10.000 en 20.000 inwoners. Hiervoor is de norm op 3,9% gesteld. Dit betekent dat het ziekteverzuimpercentage van de Omgevingsdienst nog steeds te hoog is. Over het algemeen is drie procent niet beïnvloedbaar verzuim. De rest wel.

De gemiddelde ziektemeldingsfrequentie is licht gedaald van 1,73 naar 1,62 in 2012. Als een medewerker in een half jaar drie maal ziek is geweest, wordt er conform het verzuimprotocol een frequent verzuimgesprek gevoerd.



Figuur 8: Ziektcijfers

5.3 Arbo

Alle werkplekken zijn conform de Arbo-normen ingericht.

In 2012 hebben meerdere werkplekonderzoeken plaatsgevonden. De reden hiervoor zijn vaak klachten en/of ziekteverzuim.

Om de twee jaar vindt er een Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) plaats. In verband met de in 2012 gerealiseerde verbouwing heeft er in september 2012 een aanvullend Risico-Inventarisatie & -Evaluatie (RI&E) uitgevoerd. Zodat ook na de in juli 2012 gerealiseerde verbouwing er een rapportage kon worden opgesteld aan de hand van de nieuwe situatie. Op basis van de aanbevelingen van dit aanvullende onderzoek zijn een aantal aanpassingen gerealiseerd.

5.4 Organisatie en functiehuis

In 2012 heeft de Omgevingsdienst elf functies toegevoegd aan het functiehuis. Het gaat hier de volgende functies:

- Adviseur P&O
- Adviseur Planning en Control
- Inkoopadviseur
- Sr. Milieutechnisch medewerker toezicht
- Mileutechnisch medewerker toezicht B
- Sr. Milieutechnisch medewerker vergunningen
- Hoofd Omgevingsmanagement
- Teamleider ROM-advies
- Teamleider Specialismen
- Teamleider vergunningen en reguleren
- Medewerker P&O

Verder zijn een aantal functies geactualiseerd en opnieuw gewaardeerd door adviesbureau Leeuwendaal. De ondernemingsraad heeft ingestemd met de nieuwe functiewaardering.

5.5 Ondernemingsraad

De volgende onderwerpen zijn ter instemming en advisering aan de Ondernemingsraad voorgelegd in 2012.

Instemming:

- Brugdagen 2013
- Opleidingsplan 2012
- Opleidingsplan 2013 (instemming komt in 2013)
- Vervanging verzuimprotocol

Advies:

- Taakstelling
- Spelregels vacaturevervulling (advies komt in 2013)

5.6 Thuiswerken

Met toestemming van het afdelingshoofd is het mogelijk thuis te werken. Medewerkers in vaste dienst hebben beschikking over een thuiswerkapplicatie. Verder kan iedereen zonder toestemming thuis via webmail zijn e-mail inzien. Webmail wordt op de website van de Omgevingsdienst aangeboden.