



Sociaal jaarverslag 2019

Een verslag over mensen die intrinsiek betrokken zijn bij onze organisatie en hun directe leefomgeving.

Vastgesteld door het dagelijks bestuur op 17 juni 2020



Ronald Visser, Directeur.



“Met trots presenteer ik het sociaal jaarverslag 2019. Een verslag over mensen die intrinsiek betrokken zijn bij onze organisatie en hun directe leefomgeving. Door de deskundigheid en bevologenheid van deze medewerkers hebben we mooie resultaten behaald en een bijdrage geleverd aan een veilige, gezonde en duurzame leefomgeving.

Ik vind het belangrijk dat onze medewerkers zich optimaal kunnen en blijven inzetten. Zo was het in 2019 een belangrijk doel om een goede en aantrekkelijke werkgever te zijn en dat ook te blijven. We hebben onder andere een arbeidsmarktcommunicatieplan en een onboardingsprogramma opgesteld. Ook zijn er eerste stappen gezet op het gebied van gezondheid en vitaliteit. Zo is er een projectgroep opgericht die zich met dit thema bezig houdt. Onze gezondheid en vitaliteit zien we terug in de cijfers van het ziekteverzuim. Die zijn in 2019 positief laag! Dit willen we natuurlijk blijven vasthouden in 2020.

2019 was ook het jaar waar we ons hebben voorbereid op nieuwe wetgeving, zoals de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren die op 1 januari 2020 van start is gegaan. In dit jaarverslag leest u waar wij nog meer energie in hebben gestoken en van hebben gekregen het afgelopen jaar.

Ik wens u veel leesplezier!”

Ronald Visser, Directeur.

Werken bij OZHZ

Onboarding

We hebben een onboardingsprogramma uitgewerkt en ingevoerd. Het programma is een (logisch) vervolg op het inwerkprogramma van nieuwe medewerkers en is erop gericht om nieuwe medewerkers breed kennis te laten maken met onze organisatie, onze opdrachtgevers en het werkveld. Het is een continu programma dat 6 maanden duurt.

Het bestaat uit de volgende onderdelen:

- Kennismaken/meelopen met andere units;
- Dienstbrede trainingen over de (inhoudelijke) basis van ons werk;
- Kennismaken met de bestuurlijke omgeving.

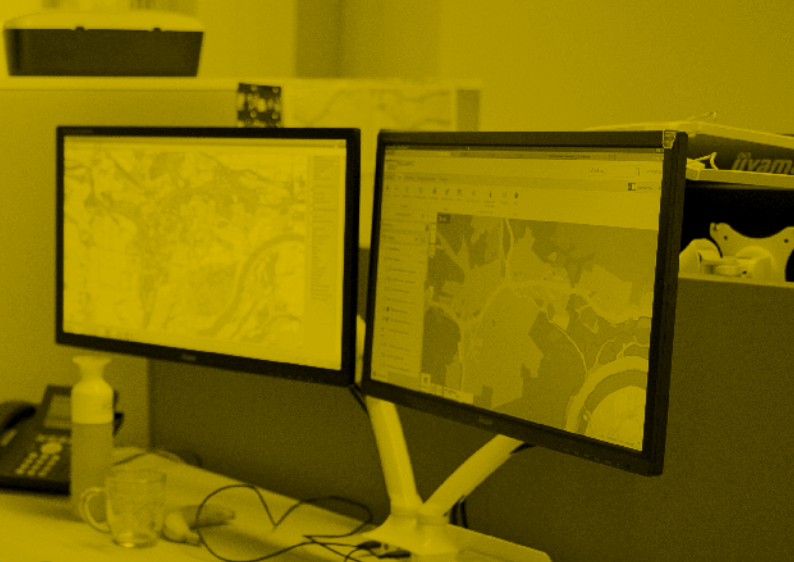
Het doel van het programma is nieuwe medewerkers motiveren en ze extra verbonden te laten voelen met de organisatie. Ook doen ze zo nuttige kennis op en ontwikkelen omgevingssensitiviteit (een van onze kernwaarden).



15 nieuwe medewerkers volgen het programma dat met ingang van 1 oktober van start is gegaan. De nieuwe medewerkers hebben het programma als positief ervaren.

“Het onboardingsprogramma geeft je een goed inzicht in wat de diverse teams en units allemaal doen. De opzet is ook leuk en per bijeenkomst heel verschillend en toegespitst op het team zelf.”

Christel – nieuwe medewerker OZHZ

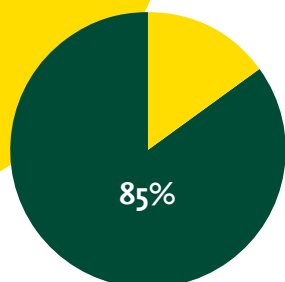


Arbeidsmarktcommunicatie

Door de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt heeft het aantrekken en binden van nieuwe medewerkers veel aandacht gekregen. We hebben een arbeidsmarktcommunicatieplan opgesteld, waarin we acties opnamen om werving van nieuwe medewerkers nog beter te organiseren. We zochten de samenwerking op met andere omgevingsdiensten en waren aanwezig op een open dag van hogeschool HAS. ‘Samen staan we sterker’ was hierbij ons motto, want we verstrekten, overigens samen met de DCMR informatie over onze werkzaamheden.

Verder bedachten we creatieve invalshoeken om ons te profileren als aantrekkelijk werkgever, onder andere met filmpjes waarin onze eigen medewerkers tekst en uitleg geven over ons werk. De nieuwe wervingssite www.ozhz.nl/zoektjou is in 2019 ontwikkeld en online gegaan. Dankzij deze inzet hebben we veel nieuwe collega's mogen verwelkomen. Vanwege ruim 20 vacatures zette we begin van het jaar een grote wervingscampagne op. Onderdeel van deze campagne was een banenmarkt waar we maar liefst 170 belangstellenden mochten verwelkomen.

Wist je dat...



We dankzij de banenmarkt 85% van de (op dat moment) openstaande functies hebben ingevuld?

Onze arbeidsmarktcommunicatie heeft o.a. geleid tot een verdere daling van de gemiddelde leeftijd van medewerkers (zie “cijfers”). Onze vacatureteksten zijn aantrekkelijker en persoonlijker opgesteld.

Dat sprak een jongere doelgroep aan. Jonge/startende medewerkers zorgen over het algemeen voor nieuwe en verfrissende ideeën en een cultuur waarin deze actief met elkaar worden gedeeld. Dit had weer een positief effect op de gehele organisatie. De daling van de leeftijd ook te verklaren doordat wij kandidaten gericht op competenties selecteren in plaats van (brede) werkervaring.

Traineeprogramma

Ook in 2019 zijn weer 2 nieuwe trainees gestart. Ze maken kennis met de verschillende werkvelden en onderzoeken waar in de organisatie hun talent het beste tot zijn recht komt. Daarnaast vonden begin 2019 de 3 trainees van de lichting 2017 – 2019 een passende baan bij OZHZ. Zij hebben hun traject/zoektocht afgerond en werken nu als juridisch ►



adviseur, adviseur duurzaamheid en adviseur bedrijfsvoering. We zijn blij dat het traineeprogramma helpt jong talent te binden aan OZHZ.

Nominatie Social Impact Award

We zijn trots op onze nominatie door Baanbrekend Drechtsteden voor een "Social Impact Award" vanwege onze inzet voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het is een mooie erkenning. We denken namelijk graag in mogelijkheden in plaats van onmogelijkheden, ook als het gaat om kansen creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Plaats- en tijdonafhankelijk werken

Bij OZHZ werken we volgens het concept 'plaats en tijdonafhankelijk' werken. Ook werken we activiteit-gerelateerd. Hierbij kiest de medewerker een werkplek die past bij de werkzaamheden van dat

moment. Collega's met hetzelfde type werk zitten samen in een werkomgeving. Er zijn geen vaste werkplekken, maar zogenoemde flexwerkplekken. De invoering van activiteit-gerelateerd werken verlaagt de huisvestingslasten en bevordert de interne samenwerking en communicatie.

Het 'plaats en tijdonafhankelijk' werken zorgt voor flexibele werktijden waardoor medewerkers zelf een goede balans tussen werk en privé kunnen creëren. Dit zorgt voor meer vitale werknemers en draagt bij aan het zijn van een aantrekkelijke werkgever voor (potentiële) medewerkers. Ten slotte sluit het werkconcept aan bij de nieuwe manier van werken als gevolg van de Omgevingswet. Door het gebruik van mobile devices is het voor medewerkers goed mogelijk om nog meer naar buiten te gaan, samen met verschillende betrokken partijen te werken en te werken op locatie bij opdrachtgevers. Dit met als resultaat dat medewerkers van OZHZ goed om de hoogte te zijn van lokale situaties en zichtbaar zijn in de regio.

Flexibele arbeidskrachten

OZHZ heeft soms tijdelijke inhuur nodig, bijvoorbeeld omdat er behoefte is aan bepaalde kennis of er te weinig eigen capaciteit is. De norm van onze flexibele capaciteit is 15%. Voor het grootste deel van de inhuuropdrachten maakt OZHZ gebruik van het Dynamisch Aankoopstelsel (DAS), waarin de opdrachten worden gepubliceerd en leveranciers

kunnen reageren. Op deze manier is sprake van een open en transparant inhuurproces waardoor inhuur van personeel rechtmatig wordt aanbesteed.

De omzet van OZHZ is per taakveld in verschillende mate variabel en om deze reden is flexibilisering van de eigen interne capaciteit wenselijk. Hierbij wordt voor onderdelen met een meer variabele omzet, zoals bij bouw en expertise en advies, een meer flexibele schil gehanteerd dan voor de onderdelen die wettelijke milieutaken uitvoeren. Er zijn in totaal 102 flexibele arbeidskrachten ingehuurd met ruim 70.000 gerealiseerde uren. Omgerekend naar aantal

fte is dit ruim 43 fte. De wervingsacties eerder dit jaar hebben bijgedragen aan de invulling van circa 85% van de vacatures. Met de overdracht van werkzaamheden kon de inhuur niet in hetzelfde tempo worden afgebouwd. Effect is dat de flexibele capaciteit met 16,7% iets hoger uitkomt dan de norm. In 2020 willen we de afname in het aantal flexibele arbeidskrachten doorzetten.

Dit zal ten goede komen aan een gezonde balans tussen vast en flexibel personeel en beperkt de kosten, waaronder de tijd die gemoeid gaat met inwerken.

flexibele arbeidskrachten ingehuurd **102**
 70.000 gerealiseerde uren **43** fte
 circa **85** procent invulling vacatures

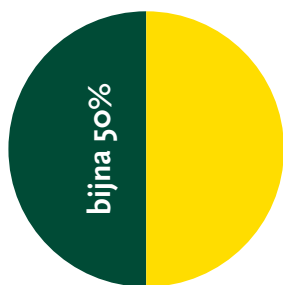


Verzuim, vitaliteit en gezondheid

Daling ziekteverzuim

Het voorkomen en verlagen van onze ziekteverzuimpercentage is altijd een prominent onderdeel van onze HR agenda. Terwijl landelijk het ziekteverzuim gestaag toenam, is ons ziekteverzuim sterk afgenomen (zie “cijfers”). Daar zijn we heel trots op! Goed en intensief contact tussen unitmanagers en medewerkers ligt daar onder andere aan ten grondslag.

Wist je dat...



Bijna de helft van alle medewerkers niet verzuimd heeft wegens ziekte? Een mooi resultaat!

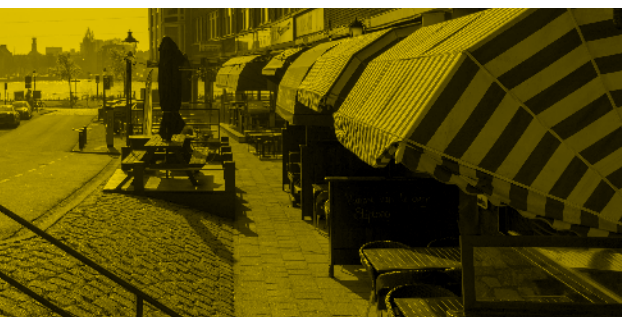
Verloop

Het verzuimpercentage is in de loop van het jaar toegenomen (zie “cijfers”). Dat heeft onder andere te maken met een flinke toename van langdurige verzuimgevallen.



Oorzaak

Psychische klachten komen veel voor; dat blijkt ook uit de jaarrapportage 2019 van onze arbodienstverlener. 37% van het verzuim heeft een psychische oorzaak. Dit onderwerp blijft dus een punt van aandacht. In 2020 gaan we samen met de bedrijfsarts onderzoeken welke preventieve maatregelen we kunnen treffen.





Maatregelen

Wij zijn van mening dat verzuim beïnvloedbaar is door een integrale aanpak. De personeelsadviseur heeft tweewekelijks een gesprek met de bedrijfsarts om individuele dossiers te bespreken en organisatiebreed te bekijken of er eventuele knelpunten zijn op het gebied van verzuim.

De unitmanagers zijn gericht op een snelle en doeltreffende re-integratie door samen met de medewerker te onderzoeken welke werkzaamheden gedurende het verzuim nog wel verricht kunnen worden. Unitmanagers hebben ook gesprekken met medewerkers die zich frequent ziek melden (3 keer of vaker).

Arbodienstverlening

Op het gebied van arbodienstverlening werken we samen met Arbo-Unie. Een keer in de twee weken heeft een bedrijfsarts van Arbo-Unie spreekuur bij

OZHZ. Helaas zijn er drie verschillende artsen voor ons werkzaam geweest waardoor continuïteit niet altijd geborgd was. Onze intentie is om een langdurige samenwerking aan te gaan met een bedrijfsarts. We zullen hier op blijven aansturen bij onze arbodienstverlener.

Projectgroep vitaliteit

In een projectgroep, bestaande uit medewerkers, personeelszaken en unitmanagers, is gewerkt aan vitaliteit en gezondheid. We vinden het namelijk belangrijk dat medewerkers goed in hun vel zitten. Daarnaast helpt vitaliteitsmanagement om ziekteverzuim verder terug te dringen. Er is onder andere een intranetpagina gepubliceerd met daarop gezondheidstesten, activiteiten, tips en externe mogelijkheden. Er is een pilot gestart met “zit-sta” werk- en vergaderplekken en een planning opgesteld met nader uit te voeren activiteiten die in 2020 opgepakt worden.



Belangrijke ontwikkelingen 2019



Doorontwikkeling

In 2016 startte OZHZ met een intern verbetertraject: De Doorontwikkeling. Doel hiervan is dat onze medewerkers de gemeenten en provincie nog beter kunnen helpen bij het realiseren van hun ambities in de omgeving. De Doorontwikkeling zorgt ook voor een flexibele(re) organisatie die is voorbereid op de Omgevingswet. Om dat goed te kunnen doen, moeten zij weten wat er speelt en leeft. Dat vraagt van ons, een dienst 'op afstand', extra inspanning.

De sturing binnen OZHZ is er dan ook steeds meer en beter op gericht dat de medewerkers de verantwoordelijkheid kunnen nemen voor hun eigen werk. Zo zijn we nu ook vaker te vinden bij gemeenten en provincie en zit bijvoorbeeld de vergunningverlener of inspecteur zelf aan tafel met een wethouder of een gedeputeerde om zaken toe te lichten. Investeren in omgevingssensitiviteit vergroot kennis en vaardigheden van de medewerkers. In 2019 lag daarop het accent.. Met goed samenwerken berei-

ken we meer ondernemers en lichten we voor over onderwerpen zoals energiebesparing en het aanvragen van vergunningen.

Begin 2020 rondt OZHZ de Doorontwikkeling als project af. Daarom komt er een in-en externe eindevaluatie en een medewerkerstevredenheidsonderzoek. Ook vragen we de bestuurders naar hun ideeën om onze dienstverlening verder te verbeteren en hun visie op de toekomst van de organisatie.

Kernwaarden

We introduceerden in 2019 de volgende kernwaarden:

- Omgevingssensitiviteit;
- Samenwerken;
- Denken in mogelijkheden en oplossingen;
- Vertrouwen en verantwoordelijkheid.

Deze kernwaarden hebben een direct verband met de Omgevingswet en de Doorontwikkeling. Het is de bedoeling dat alle medewerkers van OZHZ gaan denken en werken conform de kernwaarden, waar-



door we beter oog krijgen voor wat er speelt en we daar scherper (met elkaar) op kunnen anticiperen. De kernwaarden zijn een passend vervolg op de Doorontwikkeling en we blijven daardoor voorbereid op toekomstige (in- en externe) ontwikkelingen.

We introduceerden de kernwaarden in 2019 als volgt:

- Verschillende filmpjes voor medewerkers met belangrijke organisatieaspecten;
- Kennismaken met de omgeving voor nieuwe medewerkers;
- Een bijeenkomst waarin een wethouder en een contactambtenaar vertelden over gemeentelijke processen;
- Training omgevingssensitiviteit voor meer dan 100 medewerkers ;
- Een kaartspel waarmee teams/units met elkaar in gesprek kunnen gaan om samenwerking te bevorderen.

Vlootschouw

Medio 2019 is een vlootschouw van alle medewerkers gedaan. Een vlootschouw is een methode om prestaties en groeimogelijkheden van medewerkers te analyseren. Deze schouw maakt deel uit van onze strategische personeelsplanning en heeft als doel om medewerkers op niveau te krijgen en te houden door het inzetten, evalueren en aanpassen van de (juiste) personeelsinstrumenten. Alle unitmanagers analyseerden de medewerkers van hun eigen unit. De directie heeft alle unitmanagers besproken. De (dienstbrede) resultaten van de vlootschouw zijn met de unitmanagers en de ondernemingsraad gedeeld. De resultaten helpen de unitmanagers om de verschillende categorieën medewerkers op de juiste manier te begeleiden.

Formatieplan 2020

Met unitmanagers is gesproken over hun wensen over formatie en personeelsbezetting. De resultaten van deze gesprekken zijn plenair besproken in het unitmanagersoverleg. Er zijn verschillende acties uit voortgekomen, zoals het aanpassen van functiebenamingen. Dat is nodig omdat bijvoorbeeld de toevoeging “junior” niet past bij de persoon die de functie uitvoert. Verder staan taakefficiency en nadere beschouwing van ons functiehuis op de planning. In 2020 ronden we de acties af.



Cijfers

Medewerkers
216
aantal fte **200**

Cijfers

Aantal medewerkers (31-12-2019)

Aantal medewerkers	216
FTE	200

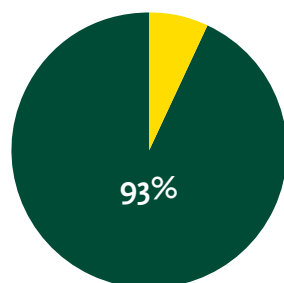
Instroom

Aantal medewerkers	34
Instroompercentage	18,7%

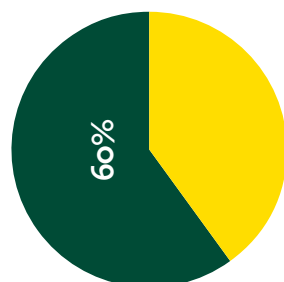
Uitstroom

Aantal medewerkers	15
Uitstroompercentage	7,2%

Wist je dat...



Het merendeel van de mannen (93%) fulltime werkt?



Vrouwen werken over het algemeen juist parttime (60%).

Reden uit dienst

Afloop tijdelijke dienstverband	1
Arbeidsongeschiktheid	1
Op eigen verzoek	10
(Keuze)pensioen	3

Verzuimpercentage

Jaar	Verzuim %
2019	4,5%
2018	5,7%
2017	5,4%

Verzuimpercentage per kwartaal

Periode	Verzuim %
Jan-mrt	3,80%
Apr-jun	3,27%
Jul-sep	4,19%
Okt-dec	6,42%

Meldingsfrequentie

Jaar	Meldingsfreq.
2019	0,93
2018	1,14
2017	1,06

“Tot nu toe is mijn stage een top ervaring.
Je wordt echt behandeld als een collega!”

Julian – stagiair OZHZ

Arbodienst

Consult	Aantal
Spreekuren bij bedrijfsarts	70
Keuringen	8

Verdeling parttime/fulltime

PT/FT	Aantal	%
Parttime	70	32%
Fulltime	146	68%
Totaal	216	100%

Jubilea

Jubileum	Aantal medewerkers
40 jaar	4
25 jaar	5
12,5 jaar	4
Totaal	13

Stages

Stagiair(e)s	11
--------------	----

Verhouding man/vrouw

Jaar	Man	Vrouw
2019	53,70%	46,30%
2018	57,80%	42,20%
2017	58,60%	41,40%

Bezwaar

Bezwaarschrift	1
----------------	---

Leeftijdsopbouw

Jaar	Gem. leeftijd
2019	46,4
2018	47,5
2017	48,2

Leeftijd nieuwe medewerkers

Gem. leeftijd nieuwe medewerker in 2019	37
---	----

Gratificaties

Aantal gratificaties	35
----------------------	----

Werving & selectie

Geplaatste vacatures	29
Ingevulde vacatures	24

Bij 6 vacatures werden er meerdere kandidaten gevraagd. 3 vacatures lopen door in het nieuwe jaar

Vertrouwenspersoon OZHZ

Aantal gesprekken	10
-------------------	----

Wet- en regelgeving



Wet normalisering rechtspositie ambtenaren

De Eerste Kamer stemde 8 november 2016 in met het initiatiefvoorstel Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA). De WNRA regelt dat ambtenaren zoveel mogelijk dezelfde rechten en plichten krijgen als werknemers in het private bedrijfsleven. De Wet is op 1 januari 2020 ingegaan.

De projectgroep vanuit het SCD heeft alle organisaties binnen het netwerk voorbereid op de WNRA. In december zijn informatiebijeenkomsten gehouden voor managers en medewerkers. Vóór het einde van 2019 ontvingen alle medewerkers van OZHZ een tweezijdige arbeidsovereenkomst (voortzettingsovereenkomst).

Daarom vallen we per 1 januari 2020 onder een nieuwe CAO (cao SGO). Door ons aan te sluiten bij de WSGO kunnen we onze medewerkers na de normalisering (WNRA) arbeidsvoorwaarden blijven bieden die gelijk zijn aan de Cao Gemeenten.

Werkgeversvereniging

OZHZ sloot zich aan bij de nieuwe werkgeversvereniging “Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties” (WSGO) die op 11 december 2019 is opgericht.





Wat viel verder op?

OZHZ-Academiedag: samenwerken, kennisdelen en inspireren!

In het najaar was de 2e editie van de OZHZ-Academiedag. Medewerkers konden kennis opdoen bij minicolleges, aanschuiven bij het tafelgesprek of samen lastige casussen oplossen bij de OZHZ-athon. Allerlei onderwerpen uit ons werkveld kwamen hier voorbij. Hoe voorkom je bijvoorbeeld ondermijning, hoe goed kennen onze medewerkers de opdrachtgevers, hoe zorg je dat natuur en bouwen samengaan? enzovoort. De organisatie wil steeds meer integraal werken, daarvoor is het belangrijk dat je elkaars werk goed kent. De OZHZ-Academiedag stond in het teken van samenwerking, interne kennisdeling en competenties ontwikkelen.

Vervoer

Privégebruik van leaseauto's is beëindigd. In augustus 2019 is naar aanleiding van een Europese aanbesteding een nieuwe raamovereenkomst afgesloten voor de lease van dienstauto's. Gedurende de looptijd van het contract wilt OZHZ komen tot innovatieve oplossingen op het gebied van schoner en zuiniger vervoer. We streven naar het inzetten van zoveel mogelijk elektrische voertuigen of voertuigen op schone en duurzame brandstoffen, tenzij dit niet mogelijk is wegens technische, functionele of financiële reden.

Personeelsvereniging

De personeelsvereniging SMOG (Samen Meer Ontspannen Genieten) heeft weer veel activiteiten georganiseerd. SMOG bestond 40 jaar en dat is groots gevierd met alle leden. Daarnaast zijn diverse sportieve activiteiten georganiseerd, zoals boksen, tafeltennissen en een heerlijke wandeling op Tiengemeten. Ook aan de Barista – en mozaïek

workshop namen veel leden deel. Naast de jaarlijks terugkerende viering van het sinterklaasfeest organiseerde de PV samen met OZHZ een BBQ om de zomerperiode in te luiden. Terugkijkend op 2019 is de personeelsvereniging na 40 jaar nog springlevend en er in geslaagd om vele activiteiten te organiseren voor de medewerkers van OZHZ.

Ondernemingsraad

In verband met het vertrek van een aantal leden heeft de Ondernemingsraad in 2019 drie personen mogen verwelkomen.

De OR heeft een aantal keer stilgestaan bij de WNRA en zich uitgebreid laten informeren. Dit heeft er mede toe geleid dat medewerkers van OZHZ goed op de hoogte bleven van de ontwikkelingen. Verder is er advies gegeven ten aanzien van organisatiewijzigingen/taakverschuivingen binnen en tussen een aantal units. Om tot een goede argumentatie te komen heeft de OR een kennisgroep ►



ingesteld en zijn medewerkers geïnterviewd. Zowel bestuurder, medewerkers en OR waren content met deze werkwijze.

De OR heeft meegewerkt aan de uitwerking van de SPP speerpunten formatieplan 2020, onboarding en arbeidsmarktcommunicatie. Er is een adviesvoorstel gedaan om een vitaliteitsregeling te introduceren.

Voor hun eigen ontwikkeling hebben de leden twee dagen op de hei gezeten. Op de academiedag van

OZHZ heeft de OR met hun stand veel collega's kunnen enthousiasmeren over het (nuttige) werk van de Ondernemingsraad.

Bedrijfshulpverlening

Onze BHV organisatie bestond uit 12 bedrijfshulpverleners en 4 ontruimers. Vanwege vertrek van medewerkers is de samenstelling van het team gewijzigd. Vrijgekomen plaatsen zijn opgevuld door ontruimers op te leiden tot BHV-er. Er zijn 2 nieuwe ploegleiders aangewezen.

Er was in 2019 één ontruimingsoefening, waarbij ook gebruik is gemaakt van een LOTUS acteur. Dat is een persoon die zo realistisch mogelijk een slachtoffer van een ongeval of ziektebeeld uitbeeldt. Er waren 17 incidenten waarbij de BHV hulp heeft geboden. Dat zijn ook incidenten geweest met derden die voor ons pand hebben plaatsgevonden. Gelukkig is onze BHV organisatie goed georganiseerd en op alles voorbereid.



Wat gaan we doen in 2020?

Strategische personeelsplanning

2020 staat in het teken van het verder opbouwen en professionaliseren van ons personeelsbeleid. We gaan onze gesprekkencyclus evalueren: is onze huidige systematiek van jaarplangesprekken nog wel passend? Verder gaan we werken aan een ontwikkelingsprogramma en strategisch opleidingsplan voor onze medewerkers. Acties op het gebied van formatie en personeelsbezetting worden nader uitgewerkt en opgevolgd.

Kernwaarden

Verschillende bijeenkomsten (op organisatie- en unitniveau) gaan plaatsvinden waarbij de onderwerpen samenhangen met de kernwaarden. Verder gaan de kernwaarden zo veel mogelijk deel uitmaken van reguliere (personeels)processen en worden ze standaard opgenomen in vacatureteksten. Medewerkers zullen uitgedaagd worden om de kernwaarden op de juiste manier (in- en extern) uit te dragen en te ontwikkelen. Het werken op een externe locatie is daar een voorbeeld van.

De resultaten van het onderzoek zullen aan alle medewerkers worden gepresenteerd, waarbij het waarborgen van privacy een belangrijk aandachtspunt zal zijn. Natuurlijk gaan we nadat het onderzoek heeft plaatsgevonden actief aan de slag met de resultaten.

Medewerkerstevredenheids-onderzoek (MTO)

In samenwerking met een externe partij wordt een medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd. We vinden het belangrijk om te meten hoe bevlogen en betrokken onze medewerkers eigenlijk zijn. Daarnaast is het ook interessant om te achterhalen wat onze medewerkers vinden van ingezette organisatieontwikkelingen, zoals de Doorontwikkeling.

Stand van zaken SPP speerpunten OZHZ

- Onboardingsprogramma ✓
- Traineeprogramma ✓
- Arbeidsmarktcommunicatieplan ✓
- Formatieplan (2019 en 2020)
- Evaluatie gesprekkencyclus (2020)
- Ontwikkelingsprogramma (2020)
- Strategisch opleidingsprogramma (2020 en 2021)