

Sociaal jaarverslag 2025

Samen maken we werk van onze omgeving

Omgevingsdienst
noordzeekanaalgebied

Inhoud

Inleiding 5

1 Feiten en cijfers 2025 7

1.1 Onze medewerkers (vast dienstverband) 7
1.2 Groei in afgelopen drie jaar 7

2 Verbinding hebben en houden 8

2.1 Maatschappelijke impact maken 8
2.2 Balans tussen thuis en op kantoor werken 9
2.3 Verbouwing van ons kantoor 10
2.4 Saamhorigheidsgevoel 11
2.5 Versterken van eigenaarschap 12

3 Een veilige werkomgeving 13

3.1 De risico's van het werk in kaart 13
3.2 Integriteit van onze medewerkers 14
3.3 Ons beleid voor agressie en geweld door derden 14
3.4 Vertrouwenspersonen om ongewenst gedrag mee te bespreken 16
3.5 Bedrijfshulpverlening (BHV) 16

4 Voldoende medewerkers op de juiste plekken 18

4.1 Een aantrekkelijke cao 18
4.2 Efficiënte werkprocessen en gerichte werving 19
4.3 Nieuwe collega's in 2025 21
4.4 Ingehuurde medewerkers en wet DBA 21

5 Leren en ontwikkelen 22

5.1 Samen leren tijdens het werk 22
5.2 Ons eigen leeraanbod 23
5.3 Landelijke kwaliteitscriteria 25
5.4 Talent- en loopbaanontwikkeling 25

6 Duurzaam inzetbaar zijn en blijven 26

6.1 Een persoonlijk budget inzetten 26
6.2 Vitaliteit als instrument voor duurzame inzetbaarheid 26
6.3 Onze mantelzorgers in het zonnetje 27

7 Aandacht voor preventie van verzuim 28

7.1 Toename van verzuim 2025 28
7.2 Bedrijfsmaatschappelijk werk 28
7.3 Aangepaste werkwijze en -processen 29
7.4 Gezondheidsmanagement 30



Inleiding

In 2025 is het aantal medewerkers in vaste dienst bij de OD NZKG wederom gegroeid, van 591 naar 623. Een goed teken dat we in een krappe arbeidsmarkt nog steeds enthousiaste en gekwalificeerde mensen aantrekken die ook werk willen maken van hun omgeving.

Voor al onze mensen willen wij een goede werkgever zijn. Zodat ze gemotiveerd en betrokken alsook duurzaam, gezond en veilig bij ons willen en kunnen werken. Dat doen we onder meer door te investeren in de vitaliteit, de ontwikkeling en het werkplezier van medewerkers.

Naast het reguliere werk stond het jaar 2025 bij ons op kantoor vooral in het teken van de overgang naar een nieuw zaaksysteem. We hebben het afgelopen jaar samen met de betrokken werkgroepen, ambassadeurs en key-users grote stappen gezet. Als organisatie realiseren we ons heel goed dat zulke veranderingen invloed kunnen hebben op het werkgeluk en welzijn van de medewerkers. Daarom hebben en houden we aandacht voor de werkbeleving en de werk-/privébalans.

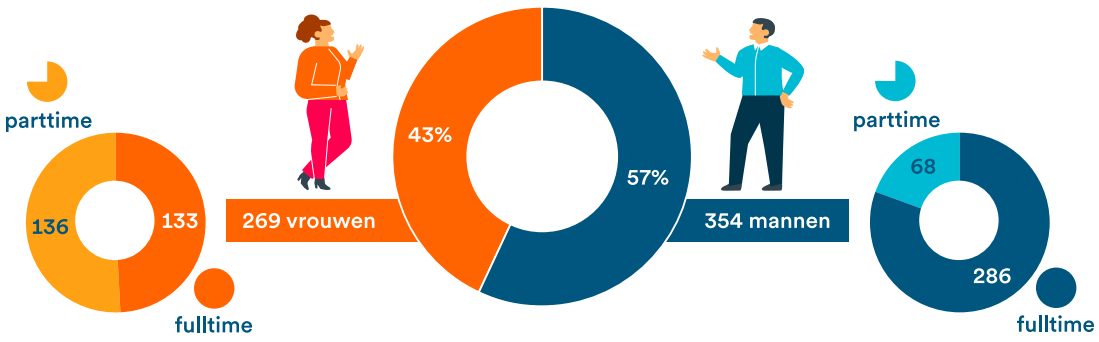
De OD NZKG is een ‘lerende organisatie’, gebaseerd op principes van continu verbeteren, kennisdeling en openheid. Samen maken we werk van een veilige cultuur waarin sterke teams en vitale medewerkers actief verantwoordelijkheid nemen voor resultaten en ieders leerproces. Hoe we dat in 2025 hebben gedaan lees je in dit Sociaal jaarverslag, met hier en daar een doorkijk naar 2026.



1 Feiten en cijfers 2025

1.1 Onze medewerkers (vast dienstverband)

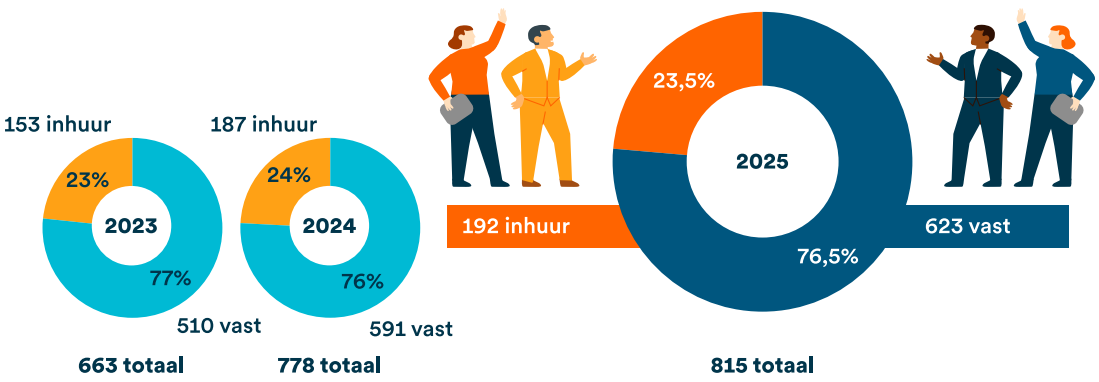
Het aantal medewerkers in vaste dienst is toegenomen van 591 naar 623. Daarbij is het percentage man/vrouw exact gelijk gebleven ten opzichte van 2024. Conform de landelijke trend werken in onze organisatie meer vrouwen dan mannen parttime.



Verhouding man/vrouw en fulltime/parttime per 31 december 2025 (ex. 192 personen inhuur)

1.2 Groei in afgelopen drie jaar

We werken met 623 vaste medewerkers en 192 ingehuurde collega's (waarvan 63 uitbesteed werk: mensen van een externe organisatie die in onze opdracht werkzaamheden uitvoeren).



Groei aantal medewerkers, vast en inhuur, vanaf 2023

2 Verbinding hebben en houden

We zijn inmiddels gegroeid naar een organisatie met circa 800 medewerkers (vast en inhuur), met een mix van verschillende achtergronden, afkomst en eigenschappen. We streven ernaar iedereen een fijne werkplek te bieden, door aandacht te hebben voor elkaars verschillen maar vooral door te focussen op de vele overeenkomsten.

Onze kernwaarden 'Gezamenlijk, Open, Onafhankelijk en Deskundig' passen bij de kennisorganisatie die we zijn en bij onze medewerkers. Alleen in een cultuur van saamhorigheid, persoonlijke en professionele ontwikkeling en eigen verantwoordelijkheid kunnen we ons werk – dat veel afstemming en samenwerking vereist – goed doen. We zetten daarom veel in op onderlinge verbinding en sociale veiligheid.

> 'Wat me opvalt aan werken bij OD NZKG is de gemoedelijke en collegiale sfeer. Iedereen staat voor elkaar klaar en helpt waar nodig. Dat voelt als een verademing vergeleken met eerdere ervaringen bij bedrijven, waar soms sprake was van haantjesgedrag en minder samenwerking. Hier heerst juist openheid en teamgevoel. Je kunt altijd bij iemand aankloppen met een vraag of voor overleg en dat maakt het werken een stuk prettiger.'
>
> Alexander, inspecteur

Om ervoor te zorgen dat nieuwe medewerkers zich gelijk thuis voelen in onze organisatie, hebben we een zowel fysiek als digitaal onboarding-programma. Vanaf indiensttreding krijgen ze via een app het eerste jaar praktische informatie en mijlpalen. Daarnaast kunnen ze in de eerste periode kiezen uit een ruim aanbod van 'klasjes': informatiebijeenkomsten door en voor onze eigen medewerkers over bijvoorbeeld onze werkzaamheden en organisatiestructuur, over onze projecten en over praktische zaken zoals tijdschrijven. De app wordt in 2026 nog verder ontwikkeld.

2.1 Maatschappelijke impact maken

De OD NZKG staat voor een gezonde, veilige en duurzame leefomgeving. De meest in het oog springende overeenkomst van onze medewerkers is dan ook dat ze veelal iets willen bijdragen aan de maatschappij en aan het milieu. Voor zichzelf en voor de ruim 1,3 miljoen mensen die in het Noordzeekanaalgebied wonen.

Als werkgever nemen we daarin (naast ons reguliere werk) het voortouw door continu de beste opties te onderzoeken voor duurzame, circulaire en energie-besparende bedrijfsvoering. Denk aan zoveel mogelijk lokaal inkopen en aandacht voor grondstoffen van kantoorartikelen en bedrijfskleding. Onze medewerkers zijn hier zeer betrokken bij en leveren actief input voor verbeteringen.

> ‘De maatschappelijke impact van mijn werk merk ik dagelijks. Enerzijds door de directe bijdrage aan het milieu, anderzijds doordat ik er ben voor mensen uit de omgeving die overlast ervaren. Ik zie het als mijn taak om een luisterend oor te bieden, ook als ik niet altijd direct een oplossing heb.’
> Alexander, inspecteur

De OD NZKG is in 2025 gestopt met de CO_2-prestatieladder, een instrument om onze *footprint* in beeld te brengen. De rapportage-inspanningen zijn te veel-omvattend voor een kantooromgeving zoals die van ons (geen enkele andere omgevingsdienst werkt met de CO_2-prestatieladder). We continueren onze inspanningen voor verduurzaming wel en blijven parallel uitkijken naar mogelijk-heden om hierover te rapporteren.

We hebben de rapportage ‘Werkgebonden personenmobiliteit’, voor het eerst verplicht in 2025, opgeleverd aan de RVO (Rijksdienst voor Ondernemend Nederland). Hiertoe hebben we een enquête woon-werkverkeer uitgevoerd in de eigen organisatie. Van het totale aantal reizigerskilometers voor woon-werkverkeer (1.477.051 km) werd 71% (1.046.567 km) afgelegd per trein, fiets of lopend in 2025. De rest werd afgelegd met gemotoriseerd eigen vervoer (elektrisch en hybride).

2.2 Balans tussen thuis en op kantoor werken

De OD NZKG biedt haar medewerkers de mogelijkheid om deels op kantoor, deels vanuit huis of elders te werken. Een medewerker die deels thuis wil werken, maakt hierover afspraken met de leidinggevende aan de hand van de richtlijn Tijd- en Plaatsbewust Werken (TPBW).

Er is veel maatwerk mogelijk op het gebied van hybride werken, zolang het niet het contact met collega’s en de uitoefening van het werk in de weg staat. Zo hebben we ook een regeling Werken in het buitenland, met de voorwaarden om vanuit andere landen binnen de EU te werken voor een periode van maximaal 3 maanden per jaar. De richtlijnen worden – respectievelijk na en voor de verbouwing van ons kantoorpand in 2026 – geëvalueerd en waar nodig geactualiseerd.

Opdat werknemers ook hybride veilig en gezond kunnen werken, hebben we een vast aanbod aan faciliteiten (ICT-middelen en inrichting van de thuiswerkplek). De faciliteitenregeling, waarmee onder meer een bureau voor thuiswerken kan worden aangeschaft, is in 2025 definitief gemaakt.



Artist impression werkverdieping Ebbehuis

2.3 Verbouwing van ons kantoor

Ons kantoorgebouw aan de Ebbehout in Zaandam is de plek waar we elkaar regelmatig fysiek ontmoeten. In 2025 hebben we toegewerkt naar de herinrichting van ons kantoorgebouw, onder de noemer Ebbehuis. Uit een analyse van de gevoerde exitgesprekken in 2023 en 2024 werd duidelijk dat onze grote groei in combinatie met het hybride werken het gevoel van verbinding in de weg kan staan. Bij de verbouwing van ons kantoor besteden we dan ook extra veel aandacht aan meer ontmoeting en aan de samenhang binnen de organisatie.

Ook tijdens de verbouwing leggen we de focus op onderlinge verbinding bij tijdelijk meer thuiswerken en op frequente en duidelijke communicatie. De digitale samenwerking optimaliseren we met een nieuw kantoorautomatiseringsconcept. Ons nieuwe kantoor wordt ingericht tot een ‘activiteitgerichte werkplek’ met een duidelijke scheiding tussen vergaderen, ontmoeten en werkplekken.

Eind 2025 is gestart met de werkzaamheden in het trappenhuis. Voor de vele sportieve collega’s onder ons was het een uitdaging om zich enkele weken met de (drukbezette) liften te moeten verplaatsen in plaats van te kunnen traplopen. Vanaf februari 2026 wordt gefaseerd verbouwd per verdieping, met zo min mogelijk overlast tijdens kantoortijden.

Met de herinrichting wordt het gebouw een weerspiegeling van onze identiteit. Het trappenhuis wordt nog aangevuld met mooie beelden van het Noordzeekanaal-gebied, zodat je letterlijk langs ons werk loopt. De kernwaarden komen terug op wanden en bij de entree wordt onze missie mooi in beeld gebracht. De etages en alle vergaderzalen krijgen namen die verwijzen naar onze werkthema’s, zoals milieu, bodem en bouw.

Duurzaamheid is ook een belangrijk uitgangspunt bij de verbouwing van Ebbehuis. We hergebruiken zoveel mogelijk om materialen, transport, productie en CO_2-uitstoot te besparen. Op de eerste verdieping vervangen we alvast de verlichting door energiezuinige LED-armaturen. Als hergebruik niet haalbaar is, kiezen we voor materialen met een lange levensduur, lage milieu-impact of circulaire herkomst. Voorbeelden hiervan zijn PVC Therdex voor de vloeren (levensduur 15-30 jaar, biologische weekmakers op basis van sojaolie) of PET Felt (van gerecyclede PET-flessen, volledig recyclebaar) en Unilin Master Oak (95% gerecycled hout) voor de wanden.

Niet alleen in het ontwerp, maar ook in de uitvoering is duurzaamheid een harde eis. Zo moesten inschrijvers op de aanbesteding aantonen:

- hoe ze duurzaam werken (certificeringen, circulariteit, beperking van afval, transportimpact);
- welke duurzame materialen zij toepassen;
- hoe zij afvalstromen scheiden;
- en hoe ze schadelijke stoffen vermijden.

Zo werken we toe naar een plek die comfortabel, gezond en duurzaam is, passend bij onze missie.

2.4 Saamhorigheidsgevoel

We streven een cultuur na waarin iedereen zich gekend, gehoord en gewaardeerd voelt. We stellen medewerkers die dat willen in staat om over allerlei onderwerpen mee te praten. Hoe beter we elkaar begrijpen, hoe sterker onze organisatie wordt. Dat begint met nieuwsgierig blijven naar de ander.

Zo hielden we in april een ‘moreel beraad’ over de invulling van culturele en religieuze feestdagen. En vroegen we middels enquêtes vanuit het programma Vitaliteit en Stroom uit welke activiteiten de voorkeur hebben en op welke momenten. We hebben een actieve Ondernemingsraad die de input van de achterban mee neemt in hun belangenafweging en in de gesprekken met de bestuurder.

Voor de onderlinge verbinding en in het kader van kennisdeling, organiseren we regelmatig OD Talks over actuele thema’s en presentaties, soms door externe deskundigen, soms door collega’s. Na de verbouwing zal daar nog meer ruimte voor zijn.

Ook buiten het werk om worden regelmatig activiteiten georganiseerd die bijdragen aan de saamhorigheid tussen medewerkers en teams. Vanuit de OD-activiteiten-commissie kunnen collega’s bijvoorbeeld deelnemen aan de Dam tot Damloop of met hun kinderen het jaarlijkse Sinterklaasfeest bijwonen. Medewerkers kunnen zich ook aansluiten bij de verenigingen Stroom voor jongeren of Doorstroom voor de 40+’ers om elkaar te ontmoeten en van elkaar te leren. Beide verenigingen bieden een gevarieerd aanbod aan activiteiten, zoals een bedrijfs- of museumbezoek, een fietstocht of een onderling tafeltennistoernooi.



Dam tot Damloop

‘Het is inspirerend hoe open, sociaal en verbindend onze collega’s zijn. Zo transformeert een schilderavond zomaar in een karaoke. Juist dit soort momenten creëren ideeën voor toekomstige activiteiten.’

De voorzitter van Stroom

2.5 Versterken van eigenaarschap

We vinden het belangrijk dat onze medewerkers eigenaarschap voelen voor hun werk. Daarmee bedoelen we dat ze verantwoordelijkheid nemen en dat ze bewust zijn van de stappen in het proces die voor en na hen komen. Vaak zijn onze opgaven immers te complex of te groot om in je eentje aan te pakken. Eigenaarschap nemen past ook bij onze kernwaarden en bij de kennisorganisatie die we zijn.

Eigenaarschap draagt positief bij aan betrokkenheid, creativiteit, werkplezier en ook aan de samenwerking binnen en tussen onze teams. Belangrijke voorwaarden daarbij zijn vertrouwen, verbinding en duidelijke wederzijdse communicatie van doelen en verwachtingen. Het vraagt niet alleen iets van de medewerker; de organisatie en leidinggevenden moeten ook een context creëren waarin eigenaarschap kan groeien. In 2025 hebben we coaching en begeleiding als één van de centrale onderwerpen in het recent afgeronde leiderschapsprogramma opgenomen en ook in 2026 worden hierover leermodules aangeboden.

3 Een veilige werkomgeving

Duurzaam werkgeverschap behelst ook het bieden van een ‘veilige en gezonde werkomgeving’. We nemen structureel een aantal maatregelen om gevaar voor medewerkers, uitzendkrachten, stagiairs en ingehuurde collega’s te voorkomen. Denk aan het gebruik van pbm’s (persoonlijke beschermingsmiddelen), het aanbieden van het preventief medisch onderzoek (PMO), diverse opleidingen en het werk van onze preventiemedewerker Gevaarlijke Stoffen. Ook is de OD NZKG gestart met een procesoptimalisatie gericht op het vereenvoudigen van het melden van en rapporteren over (bijna-)incidenten tijdens het werk.

Daarnaast zetten we in op het voorkomen van zogenoemde psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Volgens de Arbowet is sprake van psychosociale arbeids-belasting als zich ongewenste uitlatingen en handelingen voordoen, zoals seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten, discriminatie of stress. Psychosociale arbeidsbelasting is het grootste arbeidsrisico in organisaties in Nederland: ruim 30% van het werkgerelateerde ziekteverzuim heeft hier mee te maken.

3.1 De risico’s van het werk in kaart

Als organisatie zijn we wettelijk verplicht (Arbowet) de arbeidsrisico’s binnen het bedrijf te inventariseren door middel van een Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) en een plan van aanpak op te stellen om die risico’s te minimaliseren. Gebruikelijk is om dit te doen voor de gebieden: beleid en organisatie, locatie en functie. De OR heeft instemmingsrecht op de uitgevoerde RI&E‘s. Ze vormen de basis voor de Arbo-beleidscyclus.

Dat RI&E is geen statisch geheel: in het kader van veiligheid en duurzame inzetbaarheid moeten we bij elke organisatiewijziging kijken of er (nieuwe) risico’s zijn en passende maatregelen treffen. In 2024 constateerden we dat een deel niet meer up-to-date was en dat de werkwijze er niet op ingericht was om de cyclus continu te onderhouden. In 2025 hebben we daarom een vernieuwde aanpak ingezet (na vaststelling door de directie en instemming van de OR).

We zetten nu een digitaal instrument in om het onderhoud te vergemakkelijken. Daarnaast wordt bij de uitvoering kennis opgebouwd in de eigen organisatie om het draagvlak voor de RI&E te verbeteren en achterstallig onderhoud te voorkomen. Een klein kernteam is getraind (inhoudelijk door de arbo-coördinatoren en technisch door de leverancier van de Digi-RI&E) om de uitvoering vorm te geven en te coördineren.

In het vierde kwartaal van 2025 zijn we gestart met het in kaart brengen van de risico's per functiegroep; dit wordt voortgezet in 2026. Ook is een werkwijze ontwikkeld waarbij medewerkers en hun leidinggevenden via Afas op elk moment inzicht hebben in de actuele functie-risico's. Het gesprek hierover tussen leidinggevende en medewerker wordt op deze manier gefaciliteerd en zij kunnen onderling individuele maatregelen afspreken om met de risico's om te gaan.

De uitvoering van de beleids- en organisatie-RI&E is eind 2025 voorbereid. In de planning voor 2026 wordt voorrang gegeven aan deel-RI&E's voor de buitendienst in verband met gevaarlijke stoffen en een deel-RI&E voor psychosociale arbeidsbelasting (een scan van werkstressfactoren zoals hoge werkdruk en ongewenst gedrag). De uitvoering van de locatie-RI&E's is na de verbouwing in 2026 gepland (met uitzondering van een nieuwe locatie voor de meetdienst per 1 januari 2026).

3.2 Integriteit van onze medewerkers

Elk kwartaal leggen 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.

De integriteitscoördinator houdt het integriteitsbeleid actueel en heeft een rol bij schendingen van de integriteit, het registreren van nevenwerkzaamheden en mogelijke financiële belangenverstrengeling, het verzorgen van de ambtseed en trainingen op het gebied van integriteit. In 2025 zijn er diverse trainingen Morele Oordeelsvorming gefaciliteerd, voor nieuwe werknemers en als opfriscursus.

3.3 Ons beleid voor agressie en geweld door derden

Een groot aantal medewerkers legt regelmatig bedrijfsbezoeken af of heeft andere zakelijke contacten met derden. Daarbij kunnen ze te maken krijgen met geweld of agressie. Wij hanteren een zerotolerance-beleid op dit gebied. Inventarisatie van de risico's op het gebied van agressie en geweld door derden maakt deel uit van de RI&E, zowel in de deel-RI&E Beleid en Organisatie als in de Functie-RI&E.

We stimuleren medewerkers om incidenten te melden bij onze preventiemedewerker, zodat die de nodige acties kan inzetten (het opvangen en begeleiden van de medewerker, opschalen naar directie dan wel politie, contact opnemen met de 'agressor'). In 2025 hebben we ons algemene interne meldsysteem (TopDesk) verbeterd en hierin is ook een link 'Melding agressie en geweld' opgenomen. Deze melding komt rechtstreeks binnen bij de preventiemedewerker.

In 2025 is een nieuwe preventiemedewerker Agressie en Geweld door Derden aangesteld (na pensionering van de voorganger). Daarnaast hebben we een vervangend preventiemedewerker aangesteld, zodat de werkzaamheden bij uitval van één van beiden geborgd blijven.

Tot eind september 2025 heeft de preventiemedewerker Agressie en Geweld door Derden 3 nieuwe meldingen ontvangen. Deze zijn allemaal, in overleg met



betrokkenen, afgehandeld. Daarnaast zijn de laatste meldingen uit 2024 volledig afgehandeld. De preventiemedewerker stelt hiervan een jaarverslag op om de directie te informeren.

In 2025 hebben we ons beleid voor de omgang met agressie en geweld door derden doorontwikkeld. We sluiten hiermee aan bij de collectieve norm van de Rijksoverheid ‘Stop agressie samen’ en passen het zogenoemde ABCD gedragsmodel toe. Het beleid ligt ter instemming voor aan de OR en kan daarna begin 2026 in praktijk worden gebracht.

Daarnaast stelt het ministerie van BZK vanuit het programma ‘Veilige Publieke Taak’ landelijke instrumenten beschikbaar voor de aanpak van agressie en geweld. Een bruikbaar hulpmiddel bij aangifte bij de politie is de Werkinstructie aangifte/melding van het ministerie van BZK. De aangifte krijgt dan prioriteit in de behandeling.

3.4 Vertrouwenspersonen om ongewenst gedrag mee te bespreken

Naast ons beleid voor agressie en geweld door derden kennen we een beleid ongewenst gedrag op de werkvloer c.q. op kantoor. Het beleid en bijbehorende ‘klachtenregeling Ongewenst Gedrag’ betreft uitlatingen en handelingen tussen medewerkers onderling.

Als medewerkers te maken hebben met niet-integer handelen en/of ongewenste omgangsvormen op de werkvloer, kunnen zij terecht bij een van onze drie vertrouwenspersonen (twee interne en één externe). 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.

In de periode Q4 2024 - Q3 2025 (dit is met ingang van 2025 ons ‘boekjaar’ voor gezondheidsmanagement, zie 7.3) hebben zij in totaal 49 cases behandeld in 128 (telefoon)gesprekken. Acht daarvan zijn behandeld door de externe vertrouwenspersoon.

De OD NZKG is aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (LKOG), waar collega’s eventueel extern een formele klacht kunnen indienen. Er zijn in deze periode geen formele klachten over ongewenst gedrag ingediend bij de LKOG.

3.5 Bedrijfshulpverlening (BHV)

Bij incidenten en calamiteiten op kantoor treedt de BHV, de bedrijfshulpverlening, van de OD NZKG op. De BHV bestaat uit medewerkers in de organisatie, hierna genoemd BHV’ers. Zij verlenen eerste hulp bij ongevallen (o.a. levensreddend handelen) en evacueren medewerkers en bezoekers uit het gebouw bij calamiteiten (ontruiming). Met de groei van onze organisatie is ook het aantal bedrijfshulp-verleners ofwel BHV’ers toegenomen. In 2025 zijn 41 collega’s hiervoor opgeleid en oproepbaar plus 2 ingehuurde collega’s van de receptie. Daarvan zijn er 8 opgeleid tot ploegleider en 7 tot liftbevrijder.

Buiten de standaard jaarlijkse herhalingstraining bij Intertraining oefent de BHV regelmatig praktijksituaties. In januari 2025 is een grootschalige ontruimings-oefening gehouden onder begeleiding van Intertraining en eind oktober een gedeeltelijke ontruimingsoefening met een lotusslachtoffer. Daarnaast is op kantoor weer een lifttraining georganiseerd om mensen te bevrijden bij een storing en heeft een aantal BHV’ers een training gevolgd om de brandmeldcentrale (BMC) te bedienen. De bevindingen gebruiken we in 2026 om verbeteringen door te voeren waar nodig.

Begin 2025 is BHV als onderwerp opgenomen in het onboarding-programma voor nieuwe medewerkers en worden medewerkers via intranet geïnformeerd over handelingsperspectieven en plichten bij incidenten en calamiteiten. Na het succes in 2024 hebben we in september alle collega’s van de OD NZKG wederom de mogelijkheid gegeven om een reanimatietraining met AED te volgen op kantoor. Veertig collega’s namen hieraan deel.



Onze middelen zijn het laatst in november 2025 gecontroleerd: de ehbo-tassen en AED's zijn goed bevonden, de EVAC-chair gaat vervangen worden door een matras (dan hebben we 2 matrassen). Eind 2025 is het Bedrijfsnoodplan inclusief ontruimingsplan opnieuw geactualiseerd. Na de verbouwing zal wederom een actualisatie plaatsvinden met de nieuwe plattegronden en gewijzigde indeling.

In 2025 zijn de volgende incidenten of calamiteiten geregistreerd:

- 26 meldingen van BHV'ers zelf over de veiligheid in het gebouw en de inpandige situatie (zoals een nooddeur die naar binnen opendraaide of meubilair dat de nooduitgang blokkeerde of de toegang tot de brandblusser belemmerde);
- 3 meldingen in verband met defecte liften;
- 8 collega's die onwel werden of een verwonding hadden en moesten worden geholpen.

4 Voldoende medewerkers op de juiste plekken

Voor het behoud van onze medewerkers en daarmee onze informatie- en kennispositie is het belangrijk dat we goede arbeidsvoorwaarden bieden. Daarmee heeft de OD NZKG in de achterliggende jaren succesvol ingezet op het werven van nieuw talent.

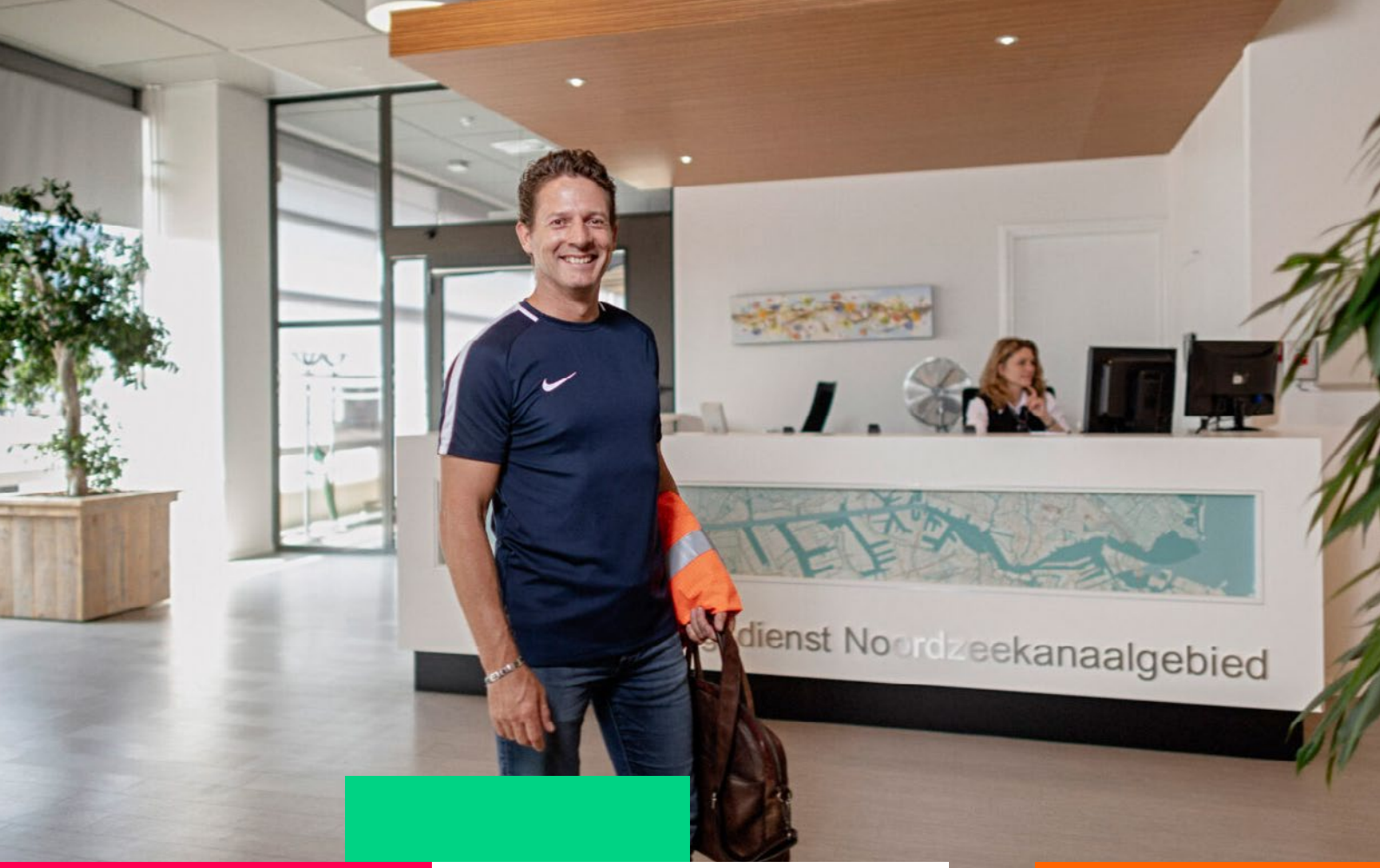
In 2025 is de spanning op de gehele Nederlandse arbeidsmarkt een beetje afgenomen en die trend zie je ook bij ons. Vanaf de zomer van 2025 is de steile groei van onze organisatie afgevlakt en is onze wervingsopdracht gewijzigd van uitbreiding naar vervanging van uitstroom (die was in 2025 circa 8,5%). De markt voor onze specifieke vacatures blijft echter onverminderd krap en de concurrentie is groot, ook vanuit andere toezichthoudende organisaties.

4.1 Een aantrekkelijke cao

Veel van onze arbeidsvoorwaarden zijn vastgelegd in onze cao (wij volgen de cao provinciale sector), zoals het PBDI en het Individueel Keuzebudget (IKB) van maar liefst 22,37%. Met het IKB bepaalt de medewerker zelf hoe vakantiegeld, eindejaarsuitkering, levensloopbijdrage en verlofwaarde worden uitgekeerd. Alles in één keer aan het eind van het jaar? Elke maand een deel? Of juist extra vrije dagen kopen? De medewerker kiest.

In 2025 is een nieuwe cao afgesloten, met een looptijd van één jaar. Vanaf de ingangsdatum op 1 juli 2025 zijn de salarissen met 2,5% gestegen en per 1 januari 2026 met 1,5%. Werknemers in dienst hebben een eenmalige bruto-uitkering (naar rato) van € 1.000 ontvangen in november 2025. Ook kunnen werknemers vanaf 2025 een bedrag van € 1.250 per jaar inzetten via het IKB om een studieschuld bij DUO af te lossen. Dit mag maximaal 6 jaar, tot een totaal van € 7.500.

Wat verder is gewijzigd is dat de cao vanaf 1 juli 2025 de mogelijkheid biedt voor nietprovinciale werkgevers, zoals de OD NZKG, om de overwerkvergoeding uit consignatie uit te breiden van t/m schaal 10 naar t/m schaal 11. Dit heeft de OD NZKG verzocht en dat is als zodanig nu opgenomen in de cao. De directieraad heeft besloten de cao, na integraal herontwerp van het protocol en draaiboek van de consignatie, ook op dit punt te volgen. De tijdelijke lokale regeling voor overwerkvergoeding bij consignatie komt op dat moment te vervallen.



4.2 Efficiënte werkprocessen en gerichte werving

In 2025 hebben we diverse acties ondernomen om de OD NZKG op de kaart te zetten als aantrekkelijke werkgever. Zo heeft de Werkenbij-website een hele nieuwe ‘look and feel’ gekregen, met foto’s van eigen collega’s, doorvoering van de huisstijl en de slogan ‘Maak werk van je omgeving’.

We hebben een Applicant Tracking System (ATS) ingericht waarin alle stappen en eigenaren van het sollicitatieproces zijn opgenomen. Dit zorgt intern voor meer efficiëntie, van vacaturetekst tot sollicitatiegesprekken, en een professionele en klantgerichte uitstraling naar de kandidaten.

‘Vanaf het begin voelde ik me echt welkom bij OD NZKG. Collega’s stapten makkelijk op me af en namen de tijd voor een praatje. Wat ik ook fijn vond: ik kon eerst gewoon een keer koffie komen drinken. Geen sollicitatiegesprek, maar een open en laagdrempelig gesprek. Dat gaf meteen een goed gevoel.’
Michael, jurist

We hebben een aantal campagnes gelanceerd, waarbij we deels gebruik hebben gemaakt van de arbeidsmarktbranding van ODNL (‘*om*dat je staat voor je *om*geving’). Enkele uitingen waren gericht op een specifieke vacature, zoals een relatiemanager in maart en een programmasecretaris en projectleider Groen Staal in november. Andere campagnes waren meer doelgroepgericht, zoals:

- In januari/februari een campagne gericht op specialisten voor het programma Groen Staal. De advertenties zijn meer dan 1,6 miljoen keer gezien door meer dan 400.000 mensen.
- In april de campagne voor het Technisch Traineeship, met nieuwe fotografie van huidige en oud-trainees. De kick-off vond plaats tijdens deelname aan de Sustainable Motion carrièrebeurs op 14 februari voor studenten met duurzame ambities. De advertenties zijn bijna 1 miljoen keer bekeken.
- In oktober/november een campagne gericht op zzp’ers op medior- en senior-niveau die de beweging willen maken van zzp-ernaar loondienst, vanwege de veranderde Wet DBA. De advertenties zijn meer dan 1,6 miljoen keer bekeken.

We hebben er dit jaar bewust voor gekozen om niet mee te doen aan de Nationale Carrièrebeurs, maar ons te richten op beurzen voor meer specialistische functies. De zichtbaarheid op vacaturesites als Gemeentebanen en LinkedIn blijven we continueren en potentiële kandidaten benaderen we actief.

Eind 2025 is gestart met de voorbereiding van een aanbesteding voor een employer-branding en recruitment-marketing bureau. Deze aanbesteding wordt



begin 2026 gepubliceerd. In 2026 willen we de mogelijkheden opnieuw gaan bekijken van stages (nu te weinig ruimte bij senioren om te begeleiden) en van sollicitanten vanuit het bedrijfsleven.

4.3 Nieuwe collega's in 2025

Met name de vacatures voor medior en senior vergunningverleners, toezichthouders en juristen blijven moeilijk in te vullen. Waar veel organisaties uitwijken naar anderstaligen, is Nederlands op C1 niveau voor de meeste technische en juridische functies bij de OD NZKG noodzakelijk.

We hebben in 2025 in totaal 91 vacatures gepubliceerd en daarvan zijn er 69 ingevuld. Voor sommige vacatures werd meer dan 1 persoon geworven, in totaal zijn in 2025 89 nieuwe vaste medewerkers ingestroomd (zie hoofdstuk 1 tabel 3). De overige 22 vacatures staan nog open of zijn via een inhuuroplossing ingevuld. Voor onze eigen meetdienst die in 2025 is gerealiseerd, hebben we een aantal zeer specialistische functies kunnen invullen, met in- en externe kandidaten.

Onder meer voor het team Programma- en Projectenpool hebben we in 2025 nieuwe collega's geworven en aangenomen. Voor directie en management is, naast een aantal teammanagers, een nieuwe adjunct-directeur Toezicht & Handhaving geworven in verband met pensionering en een plaatsvervangend adjunct-directeur. Dertien van de 89 nieuwe collega's zijn op de vacature geattendeerd door een zittende medewerker, die daarvoor een zogenoemde aanbrengpremie heeft ontvangen. Deze stimuleringsmaatregel werd in 2024 maar liefst 18 keer uitgekeerd, dus in 2025 was dat 5 keer minder.

Naast de reguliere werving op vacatures, sorteren we al een aantal jaar voor op uitstroom door trainees op te leiden. Hiervoor hebben we het Technisch Traineeship (TTS) ontwikkeld, dat sinds 2023 (mede vanwege de krappe arbeidsmarkt) is uitgebreid met zij-instromers. In de eerste helft van 2025 organiseerden we er een wervingscampagne voor de start van de negende traineepool, met de focus op een wat kleinere groep dan voorgaande jaren en op de functie van vergunningverlener.

Met een informatiemiddag waar rond de 50 belangstellenden zijn gekomen, kunnen we constateren dat de OD NZKG bij trainees in trek is als werkgever. De campagne heeft geleid tot de selectie van 13 trainees, hbo of universitair afgestudeerden, die op 1 september 2025 zijn gestart.

4.4 Ingehuurde medewerkers en wet DBA

2025 was een bewogen jaar in verband met de wet DBA. We hebben afscheid genomen van een groot deel van de (jarenlang) ingehuurde zzp'ers. Deze zzp'ers zijn waar mogelijk vervangen door medewerkers die gedetacheerd worden vanuit Circle8. Een aantal zzp'ers is in vaste dienst getreden of heeft gekozen voor een andere inhuurconstructie, zoals detachering.

In totaal zijn er in 2025 71 nieuw ingehuurde medewerkers (via Circle8) gestart op opdrachten. De totale inhuur bedroeg eind 2025 121 medewerkers. Inclusief verlengingen zijn er in 2025 266 nieuwe overeenkomsten gesloten.

5 Leren en ontwikkelen

De Strategische Werkagenda 2025-2027 markeert het belang van leren en ontwikkelen om onze kennispositie te onderhouden. Het bieden van mogelijkheden om te leren draagt bij aan het aan boord houden van eigen medewerkers, stimuleert doorgroei binnen de organisatie en daarmee behoud van waardevolle kennis en expertise binnen de organisatie.

Medewerkers kunnen zelf kiezen uit een breed aanbod van trainingen die we als organisatie aanbieden. Voor bepaalde functies bieden we een aantal verplichte trainingen aan, omdat alle organisaties in Nederland die VTH-taken uitvoeren moeten voldoen aan kwaliteitscriteria. Daarnaast krijgen medewerkers een budget van € 6.000 per vijf jaar (zie 6.1) dat ze naar eigen inzicht kunnen inzetten, ook voor hun professionele ontwikkeling.

> ‘Ik krijg de mogelijkheid cursussen te volgen en bespreek regelmatig met mijn leidinggevende hoe ik wil groeien. Volgend jaar wil ik bijvoorbeeld starten met een master. In dit vakgebied is het belangrijk om scherp te blijven, de wet- en regelgeving verandert voortdurend.’
>
> Michael, jurist

Omdat de ontwikkeling van onze kennispositie cruciaal is in een sterk veranderende wereld, investeren we naast ‘klassikaal’ leren in ‘samen leren tijdens het werk’: teamleren, informeel leren en leren in de praktijk. Al blijft het onderhouden van individuele kennis, vaardigheden en competenties nog steeds gewenst en nodig. Uiteindelijk dragen individueel leren en teamleren bij aan de lerende organisatie.

5.1 Samen leren tijdens het werk

De OD NZKG is een ‘lerende organisatie’, gebaseerd op principes van continu verbeteren, kennisdeling en een cultuur van openheid en waardering. We zetten steeds meer in op een omgeving waarin teams, managers en medewerkers actief betrokken zijn bij hun leerproces. Onderdeel daarvan is teamleren: leren binnen en tussen teams, gericht op het gezamenlijk oplossen van problemen en het delen van ervaringen. Dit versterkt de onderlinge samenwerking en bevordert een cultuur van feedback en reflectie.

‘Bij dit werk heb je echt elkaar nodig. Zeker in een omgeving als Tata Steel, waar tientallen fabrieken met elk hun eigen processen en risico’s onder vallen, is het onmogelijk om overal zelf specialist in te zijn. Gelukkig is er binnen het team veel bereidheid om kennis te delen. We overleggen vaak, sparren over complexe meldingen en helpen elkaar als iemand ergens niet uitkomt.’

Alexander, inspecteur

In het VTH-werk ligt de focus steeds meer op risicogestuurd toezicht en inhoudelijke advisering. Met het team Data & Innovatie werken we de komende jaren aan een cultuur waarin data-analyses en datagedreven beslissingen de norm worden. Door slimme technologieën (Artificial Intelligence, drones) en data-analyse te benutten, kunnen we risico’s vroegtijdig identificeren en ons toezicht effectief prioriteren. De mensen moeten hierin mee, dat faciliteren we. Naast vakinhoudelijke kennis hebben we als organisatie ook veel aandacht voor het samen en al doende ontwikkelen van vaardigheden en competenties die nodig zijn om toekomstbestendig aan het werk te blijven.

In 2025 is ook de basis neergezet voor een nieuw team Programma- en Projectenpool, dat per 1 januari 2026 is opgericht om het projectmatig werken te verankeren in de gehele organisatie. Ook op dit gebied gaan we elk team ondersteunen bij het aanleren van de benodigde projectmatige vaardigheden.

Tot slot: samen leren doen we ook door nieuwe of minder ervaren medewerkers in te werken via onze bestaande onboarding- en mentoringprogramma’s, waarbij ervaren medewerkers hun kennis kunnen overdragen en tegelijk uitgedaagd worden door een frisse blik.

5.2 Ons eigen leeraanbod

We hebben grote stappen gemaakt in het opzetten en stevig verankeren van een eigen leerschool en leeraanbod, waar al het leren samenkomt. Sinds de oprichting van onze ODSchool eind 2022 hebben we mentoren en intervisoren opgeleid, is de traineepool geoptimaliseerd en dragen we zorg voor een waaier van trainingen en cursussen waar collega’s zich voor kunnen of moeten opgeven. Het opleidingsbudget is in 2024 gegroeid van 2,4% van de totale loonsom naar 3%.

In 2025 is de beschikbare ondersteuningscapaciteit en expertise op het gebied van teamontwikkeling, proces- en gespreksbegeleiding en loopbaan- en talentontwikkeling gebundeld. Daarbij zijn vraag en aanbod naar leerinterventies nog beter op elkaar afgestemd. Daarmee gaat de ODSchool in 2026 op in de integrale structuur die is ondergebracht bij een cluster Leren en Ontwikkelen. Deze beweging is een grote steun in de richting van de zo gewenste leercultuur, waarbij het voor iedereen normaal is of wordt om op dagelijkse basis te leren.

De landelijke Omgevingsdienst NL Academie heeft een standaardaanbod van trainingen ontwikkeld dat zal gaan voldoen aan de vereiste (kwaliteits)criteria. Het nieuwe cluster Leren en Ontwikkelen gaat zich dan ook niet meer richten op de verplichte kennistrainingen, maar veel meer op de toepassing van de kennis, behandelen van casuïstiek, samenwerking en groei als professional en daarbij natuurlijk de benodigde competenties en vaardigheden.



In 2025 hebben we in totaal 138 trainingen georganiseerd vanuit de ODSchool voor de gehele organisatie (exclusief trainingen van teams of individuen). Denk aan vakinhoudelijke trainingen over de Omgevingswet, Awb, Zeer Zorgwekkende Stoffen, lucht, geluid en energiewetgeving. Maar ook trainingen agressie en weerbaarheid, projectmatig werken, persoonlijk leiderschap, morele oordeelsvorming, timemanagement en een cursus reanimeren.

De ODSchool, en in de toekomst het cluster Leren en Ontwikkelen, draagt zorg voor de begeleiding van trainees uit de Traineepool, de inhoud van het curriculum en het opleiden van mentoren. Naast inhoudelijke trainingen gerelateerd aan het vakgebied waarin trainees ieder individueel worden opgeleid, hebben zij ook basistrainingen in andere disciplines van de OD NZKG gekregen om binnen het eigen vakgebied integraal te leren denken (onder meer met het oog op de Omgevingswet).

Ook hebben we ingezet op teambegeleiding van in totaal 7 teams met het gebruik van de DISC-methode, waaraan 119 personen hebben deelgenomen. Met deze methode krijgen medewerkers zicht op hun eigen gedragsvoorkeuren en die van hun collega's, wat vooral de samenwerking en onderling begrip bevordert.
De intervisiesessies die we in 2024 zijn gestart liepen door in 2025 en blijven ook in 2026 beschikbaar voor collega's. Daarbij leren mensen samen door te reflecteren op lastige situaties of ervaringen op het werk.

Tot slot faciliteren we zogenoemde Canvas-sessies om houvast en structuur te krijgen bij de start van een gecompliceerd project of proces. Met een kern- of

projectgroep samen wordt dan een visueel Canvas-document gemaakt dat als basis dient voor overzicht, voor een projectplan of als praatplaat bij een opdrachtgever of projectteam. In 2025 hebben we acht Canvas-sessies begeleid.

5.3 Landelijke kwaliteitscriteria

In 2025 hebben wij belangrijke stappen gezet in het verder professionaliseren van onze organisatie in het kader van de landelijke Kwaliteitscriteria 3.0 (KC 3.0), onder meer door het inzichtelijk én aantoonbaar maken van onze expertise. Alle individuele kennis en ervaring van onze medewerkers is vastgelegd in geactualiseerde portfolio's, waarin certificaten, diploma's en ervaringsdocumenten systematisch zijn opgenomen. Dankzij een dashboard hebben wij zicht op het kennisniveau van onze teams en daarmee van de organisatie als geheel. Hiermee hebben wij in 2025 een eerder ontstane achterstand in de registratie structureel weggewerkt.

Daar waar uit deze inzichten bleek dat aanvullende kennisontwikkeling noodzakelijk was, is dit gericht opgepakt. Via het opleidingsaanbod van de ODSchool en de ODNL Academie hebben medewerkers hun deskundigheid verder verdiept en verbreed.

Daarnaast was 2025 het jaar waarin getoetst is aan de nieuwste versie van de Kwaliteitscriteria, versie 3.0. Deze nieuwe versie omvat een uitgebreider pakket aan taken, een scherpere differentiatie binnen bestaande taken en een verzwaarde norm per deskundigheid. Met deze resultaten hebben wij een basis gelegd voor een aantoonbaar kwaliteitsniveau, passend bij de landelijke ambitie voor een sterke VTH-uitvoering.

5.4 Talent- en loopbaanontwikkeling

Uit een analyse van de gevoerde exitgesprekken in 2023 en 2024 viel op dat er meer behoefte is aan inzichtelijke ontwikkel- en doorstroomkansen. Dit betreft zowel de (financiële) beloning als de inhoud van het takenpakket en duidelijkheid over benodigde vaardigheden. Daarom hebben we in 2025 een loopbaanadviseur aangesteld, investeren we in interne loopbaanbegeleiding en ontwikkelen we programma's en middelen die interne doorstroom stimuleren en talent behouden.

In 2025 hebben we een pilot uitgevoerd op het gebied van loopbaanadvisering en daarmee een stevig fundament gelegd voor interne begeleiding. We hebben dit actief onder de aandacht gebracht, onder andere tijdens de Week van de Loopbaan met een inspirerend event en de mogelijkheid om zelf te ervaren wat een loopbaangesprek kan opleveren. Deze initiatieven zijn positief ontvangen. Ruim 30 collega's maakten in 2025 gebruik van interne loopbaanbegeleiding, variërend van één tot zes gesprekken per persoon.

6 Duurzaam inzetbaar zijn en blijven

Hoe zorgen we ervoor dat medewerkers gezond en met plezier en energie blijven werken, oftewel duurzaam inzetbaar zijn? Duurzame Inzetbaarheid heeft raakvlakken met heel veel thema's. Denk aan aandacht voor (preventie van) ziekteverzuim, loopbaanontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling, arbeidsomstandigheden, diversiteit en inclusie, gezondheidsmanagement, leiderschap en het voeren van het goede gesprek.

6.1 Een persoonlijk budget inzetten

De OD NZKG ziet duurzame inzetbaarheid als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemers. Wij bieden hiervoor vanuit onze cao diverse regelingen aan zoals het Persoonlijk Budget Duurzame Inzetbaarheid (PBDI) en de inzet van levensfase-ambassadeurs. Daarnaast hebben we interne (lokale) regelingen rondom vitaliteit, zoals een fietsregeling en een sportregeling.

Een belangrijke taak hierbij is weggelegd voor de teammanagers: zij moeten duurzame inzetbaarheid regelmatig op de agenda zetten en bespreken met het team en de medewerkers. De medewerkers kunnen en moeten hiervoor ook eigenaarschap voelen en zelf regie nemen (zie 2.5). Dat kan bijvoorbeeld door het inzetten van het Persoonlijk Budget Duurzame Inzetbaarheid (PBDI) van € 6.000 dat iedere medewerker eens per vijf jaar krijgt. Dit budget kan op basis van een ontwikkelplan worden gebruikt voor bijvoorbeeld een studie, arbeidsmobiliteit of het 'kopen' van vitaliteitsuren (bijvoorbeeld voor herstel of mantelzorgtaken).

In 2025 is de inrichting van AFAS aangepast om aanvragen uit het PBDI in te kunnen dienen en te declareren, zodat de medewerker op elk moment inzicht in het (nog resterend) budget kan krijgen.

6.2 Vitaliteit als instrument voor duurzame inzetbaarheid

Sinds een paar jaar besteden we als organisatie extra aandacht aan het thema 'Vitaliteit' als een strategisch instrument om de kracht, continuïteit en wendbaarheid van onze organisatie via haar medewerkers te versterken. We organiseren diverse activiteiten om bewustwording te creëren voor het belang van fysieke en psychische ontspanning, voldoende beweging, een goede balans tussen werk en privé en tijdig herkennen van overbelasting door werkdruk.

In 2025 hebben we diverse sport- en ontspanningsactiviteiten, workshops en informatiebijeenkomsten meer over het hele jaar verspreid. In maart hadden we

de ‘Maand van de digitale fitheid’, een groot succes dat in 2026 wordt herhaald. Ook hebben we middels een enquête onder medewerkers uitgevraagd aan welke activiteiten op het gebied van vitaliteit ze behoefte aan hebben en op welke momenten. In totaal hebben 140 medewerkers de enquête ingevuld: gekeken naar leeftijd en verhouding man/vrouw betrof dit een goede afspiegeling van onze organisatie.

Het overgrote deel van de respondenten (96%) geeft aan vitaliteit een belangrijk thema te vinden, de overige 4% vindt het niet nodig dat de OD NZKG hier aandacht aan besteedt. 77% geeft er de voorkeur aan als de organisatie gedurende het hele jaar op meer momenten aandacht besteedt aan dit onderwerp en dus niet in een aparte week.

Onderwerp	Response	Percentage
Beweging	Heel belangrijk: 62 Belangrijk: 64	90%
Ontspanning	Heel belangrijk: 62 Belangrijk: 61	88%
Verlies & rouw	Heel belangrijk: 47 Belangrijk: 66	81%
Mantelzorg	Heel belangrijk: 30 Belangrijk: 76	76%
Voeding	Heel belangrijk: 34 Belangrijk: 71	75%
Overgang	Heel belangrijk: 21 Belangrijk: 53	53%
Alcohol & roken	Heel belangrijk: 15 Belangrijk: 48	45%

Vitaliteitsthema’s die medewerkers belangrijk vinden (r = 140)

Op basis van de enquête hebben we in 2025 onder meer een lezing over de Overgang, een workshop gezonde voeding, een lunchwandeling, stoelyoga- en massages en gratis fruit verzorgd. In 2026 willen we meer themagericht (per kwartaal) gaan werken: op de planning staan ‘van werkdruk naar werkgeluk’, verlies en rouw, en neurodiversiteit. Op het gebied van beweging en ontspanning hebben we al diverse regelingen (zoals de sport- en fietsregeling en inzet van het PBDI) en vanuit Stroom en Doorstroom worden regelmatig sporttoernooien en sportlessen georganiseerd.

6.3 Onze mantelzorgers in het zonnetje

Naast de activiteiten onder de noemer Vitaliteit besteedt de OD NZKG elk jaar extra aandacht aan de collega’s die zich inzetten als mantelzorger. In Nederland combineert één op de vier werkenden een baan met mantelzorg. Dat kan emotioneel en fysiek zwaar zijn en het risico op stress, burn-out en ziekteverzuim ligt dan ook hoger bij mantelzorgers.

In 2025 hebben we onze inzet voor mantelzorgers voortgezet. In november organiseerden we op de Dag van de Mantelzorg een informatieve workshop en verrasten we mantelzorgers met een attentie als blijk van waardering. Halverwege het jaar was er een lunch, waar mantelzorgers ervaringen konden delen. Deelnemers noemden het aanbod ‘professioneel’, ‘waardevol’ en ‘fijn’.

In 2026 zetten we deze activiteiten voort en streven we naar één punt (op intranet) waar mantelzorgers alle informatie over regelingen kunnen vinden.

7 Aandacht voor preventie van verzuim

In 2025 is besloten om van verzuimmanagement naar (preventief) gezondheids-management door te groeien. Gezondheidsmanagement omvat meer dan de Arbo-maatregelen en een proactief verzuimbeleid dat langdurige arbeids-ongeschiktheid voorkomt en re-integratie bevordert.

Het gaat om het organiseren van de samenhang met alle andere processen en activiteiten die er lopen en die in voorgaande hoofdstukken zijn benoemd. De risico's waaraan medewerkers blootstaan uit de RI&E in het vizier hebben, de mogelijkheden die het PBDI biedt, de activiteiten op het gebied van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid, de input uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek et cetera.

7.1 Toename van verzuim 2025

Na een daling van het verzuimpercentage in de afgelopen jaren, is het in de verslag-periode 1 oktober 2024 tot 1 oktober 2025 toegenomen tot 6,6% (een toename in verzuim is een landelijke trend). Het percentage zogenoemde nulverzuimers was 42%.

Het frequent verzuim (16% van alle medewerkers heeft zich vaker dan drie keer per jaar ziekgemeld) blijft hoog en dat kan een indicatie zijn voor het risico op toekomstige (langdurige) uitval. Dat beïnvloedt uiteraard de verzuimkosten (directe loonkosten, maar ook kosten voor vervanging, begeleiding, interventies e.d.) en de ervaren werkdruk bij collega's.

Positief is dat de omvang van het psychisch verzuim in aantallen dagen in 2025 is afgenomen; het aantal personen met psychisch verzuim is echter toegenomen. Dit blijft de belangrijkste reden van uitval.

7.2 Bedrijfsmaatschappelijk werk

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 bedrijfs-maatschappelijk werker. Medewerkers kunnen hier op eigen initiatief naar toe gaan, maar ook op verwijzing van de leidinggevende of de bedrijfsarts. De bedrijfsmaat-schappelijk werker heeft ook zitting in het thermometeroverleg met de directie.



In 2025 zijn 37 werknemers bij de bedrijfsmaatschappelijk werker geweest (6 openstaande uit 2024 en 31 nieuwe in 2025). De aanleiding voor de gesprekken is veelal een combinatie van werkgerelateerde onderwerpen (zoals arbeidsverhoudingen, loopbaanvragen, het ervaren van psychische werkdruk of psychosociale arbeidsbelasting) en persoonlijke zaken (psychische problemen, verlies van een naaste of van eigen gezondheid, relatieproblemen, opvoeding of mantelzorg).

De bedrijfsmaatschappelijk werker heeft met deze medewerkers in totaal 100 gesprekken gevoerd, wat neerkomt op een gemiddelde van 2,7 gesprekken per medewerker. Dit is conform de kortdurende hulpverlening die bedrijfsmaatschappelijk werk biedt. De meeste dossiers zijn afgerond, voor 6 personen worden de gesprekken voortgezet in 2026.

7.3 Aangepaste werkwijze en -processen

In aanloop naar de implementatie van Gezondheidsmanagement zijn we het monitoren van verzuim in 2025 meer integraal gaan doen dan voorheen. Team Mens & Organisatie (M&O) werkte gestructureerd samen met de in- en externe kerndeskundigen (vertrouwenspersonen, bedrijfsmaatschappelijk werk, bedrijfsarts) aan gezamenlijke prioriteiten, rapportages en adviezen aan de directie. Het ‘thermometeroverleg’ tussen M&O, kerndeskundigen en directie heeft op deze manier 2x plaatsgevonden in 2025.

Door ‘het verzuimjaar’ niet op 1 januari te laten beginnen maar een kwartaal naar voren te verschuiven (naar 1 oktober), kunnen plannen of directiebesluiten op het gebied van gezondheidsmanagement tijdig in de jaarplannen van elk team worden opgenomen. Dit is voor 2026 voor het eerst mogelijk.

Sinds juni 2024 kunnen medewerkers en leidinggeven bij verzuim ondersteuning vragen aan de praktijkondersteuner van de bedrijfsarts. In april 2025 is er een nieuwe praktijkondersteuner aangewezen. Waar nodig kunnen ze vroegtijdig advies inwinnen voordat een eerste gesprek bij de bedrijfsarts noodzakelijk is.

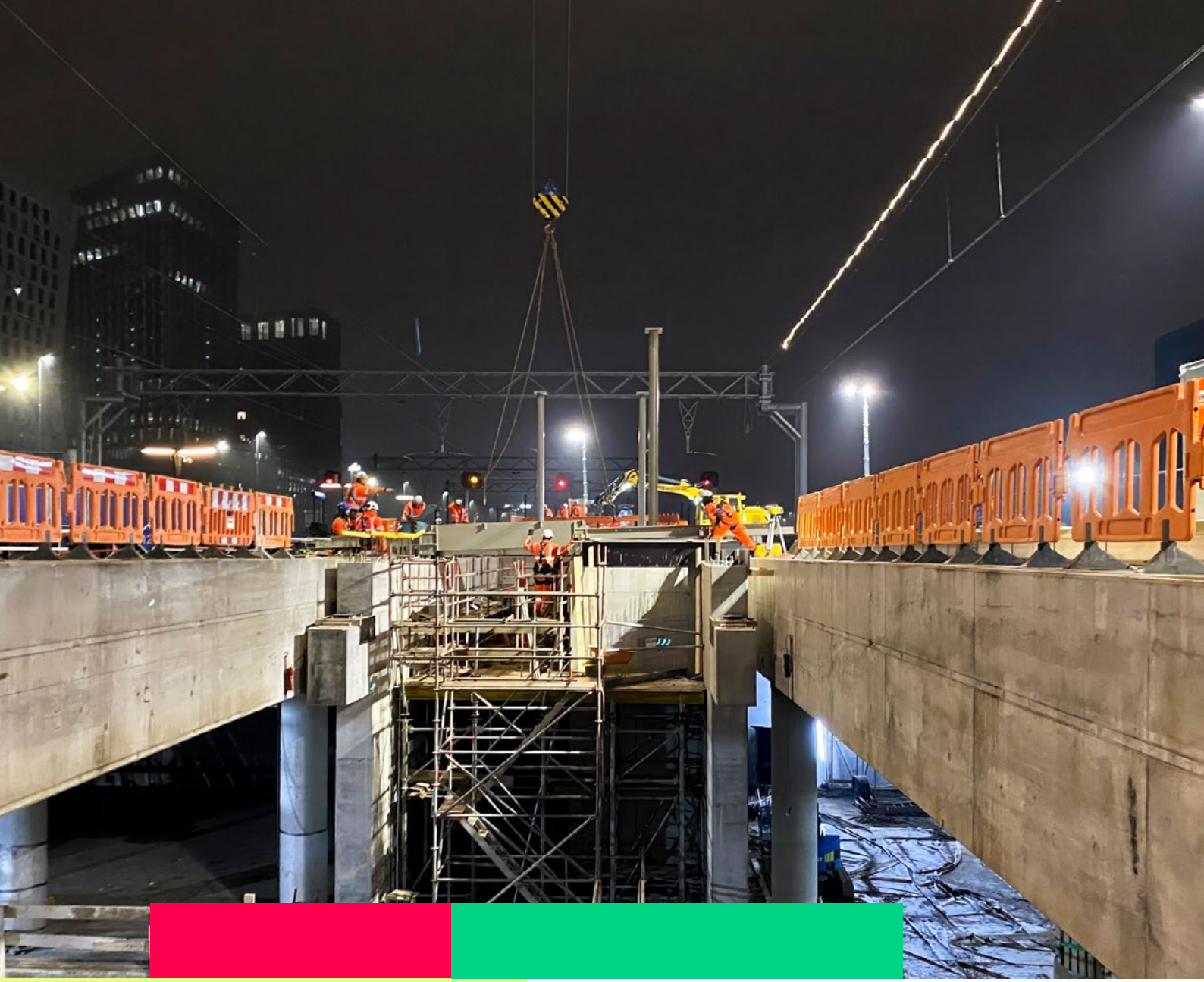
7.4 Gezondheidsmanagement

Omdat de einddatum van het contract met de huidige arbodienstverlener en bedrijfsarts bij Zorg van de Zaak in zicht was (na meerdere keren verlengd te zijn), is in 2025 een (meervoudig onderhandse) aanbesteding uitgevoerd. In de aanbesteding is zoveel mogelijk aangesloten bij de huidige visie op verzuimmanagement en de werkwijze bij de OD NZKG. Dit heeft geresulteerd in het contracteren van dezelfde arbodienstverlener per januari 2026.

Naast de bestaande dienstverlening implementeren we ook een aantal nieuwe mogelijkheden, waaronder een ‘snelverwijspunt’ voor doorverwijzing naar medische professionals. In 2025 hebben we, op basis van effectieve integrale samenwerking tussen de in- en externe deskundigen, meer samenhang aangebracht in de data op het gebied van verzuim. Hiermee is het eenduidig opslaan, verzamelen en ter beschikking stellen van verzuimdata verbeterd. Op basis van de inzichten uit het HR-dashboard en de gezamenlijke input gaan we met duidelijke speerpunten 2026 in.

Zo zijn er in het thermometeroverleg tussen directie, M&O en in- en externe kerndeskundigen (vertrouwenspersonen, bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werk) drie prioriteiten vastgesteld met betrekking tot Gezondheidsmanagement voor 2026:

1. invulling geven aan het thema ‘Leiderschap en gezondheid’ voor leidinggevenden en medewerkers, onder andere door te voorzien in trainingsmodules en het voorkomen dan wel begeleiden van psychisch verzuim bij medewerkers, met een focus op risicogroepen;
2. uitwerking van een visie en een handelingsperspectief op sociale en psychologische veiligheid en vertaling ervan naar gewenst gedrag van (alle) medewerkers;
3. versterking van hybride, zakelijk en effectief samenwerken.





Omgevingsdienst
noordzeekanaalgebied