



Provincie Zeeland Sociaal Jaarverslag 2016

"Werken aan een toekomstbestendige organisatie"

Provincie Zeeland sociaal jaarverslag 2016

"Werken aan een toekomstbestendige organisatie"

15 mei 2017

Datum:

Auteur:

Ingrid Wijnands, beleidsondersteunend medewerker
arbeidsvoorwaarden en rechtspositie

Inhoudsopgave

Organisatie in beweging	4
Feiten en cijfers	5
Mobiliteit	9
Ontwikkeling, vorming en opleiding	11
Arbeidsvoorwaarden	12
Arbeidsomstandigheden	15
Verzuim	17
Medezeggenschap	18
Ambtelijk organisatiemodel provincie Zeeland	20

Organisatie in beweging

Dit sociaal jaarverslag geeft een overzicht van de kwantitatieve personele ontwikkelingen van onze organisatie over het kalenderjaar 2016. De cijfers en feiten in dit jaarverslag zijn een statische weergave van een organisatie die het afgelopen jaar volop in beweging en ontwikkeling is geweest. Met het coalitieakkoord voor de periode 2015-2018 ligt het accent op vernieuwing in de werkwijzen.

Meer dan in het verleden worden maatschappelijke opgaven centraal gezet en zijn uitgangspunt van het handelen van de provincie. Dat is in lijn met de visie Zeeland 2040 en Kompas 2020, die een veranderende rol van de provinciale organisatie schetsen: minder sturing via geld en regels, meer sturing via visies, het leggen van verbanden tussen partijen en het faciliteren van activiteiten van anderen. Dat betekent dat er andere accenten in het werk gelegd worden, en dat medewerkers daar ook in gefaciliteerd worden.

In het licht van al deze ontwikkelingen en vanuit onderzoeksresultaten naar het functioneren van de organisatie is in 2016 gewerkt met een ontwikkeltraject gericht op de interne organisatie en het bestuurlijk-ambtelijk samenspel. Dit programma is in 2015 gestart en loopt door tot en met 2017. In het verslagjaar is gewerkt aan het verder verbeteren van de interne processen en tegelijkertijd anticiperen op de nieuwe ontwikkelingen binnen de overheidssector. Daarbij zijn verschillende facetten in het oog gehouden, zoals onze organisatiecultuur, onze organisatiestructuur, onze processen en de middelen die we gebruiken in ons dagelijks werk.

In 2016 zijn verschillende wijzigingen aangebracht in het organisatiemodel. Met de wijziging in de topstructuur eind 2015, verdween een managementlaag, namelijk die van de werkveldmanagers.

De functie van directeur Projecten en Programma's is per september 2016 ingevuld. Daarnaast is de directie in januari 2017 versterkt met een directeur Organisatie. Ten aanzien van programmatisch en projectmatig werken is het project control structureel verstevigd. Daarnaast vragen de aanbevelingen vanuit de commissie Balkenende om concrete doorvertalingen in provinciale acties. Hiervoor is in 2016 (sturings)capaciteit vrijgemaakt vanuit het afdelingsmanagement. De ontstane ruimte wordt (tijdelijk) opgevangen door herverdeling van aansturing bij de afdelingshoofden van de beleidsafdelingen.

Besloten is verder om vanaf 2016 de bestuurs- en communicatieondersteuning van de gedeputeerden blijvend in te vullen voor de duur van deze collegeperiode. Elke gedeputeerde heeft een bestuurs- en communicatieadviseur die deze rol invult.

Tot slot is in het voorjaar een selectieve vacaturestop ingevoerd, dat heeft er in geresulteerd dat niet alle vacatures in de loop van 2016 zijn ingevuld.

Feiten en cijfers

Personeelsformatie

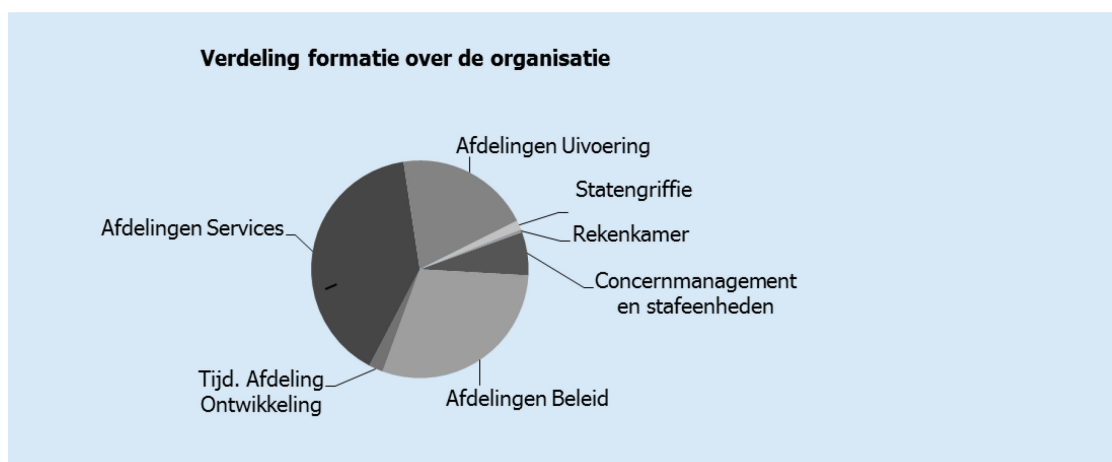
Onderstaand overzicht toont de formatie en de procentuele onderverdeling naar organisatie eenheid over 2016 van de Provincie Zeeland. Het overzicht geeft zowel de omvang als de bezetting van formatieplaatsen weer. De bezetting is 0,2 % lager dan de formatie, omdat er op 31 december 2016 enige vacatures openstonden. Naast de formatie zijn externen ingehuurd. Met het inhuren van externen wordt terughoudend omgegaan. Er wordt onderscheid gemaakt tussen het inhuren van externen enerzijds en het uitbesteden van diensten en het verlenen van opdrachten anderzijds. De rijksoverheid heeft voor haar eigen bedrijfsvoering het verschil tussen beide vormen scherp gedefinieerd en ook het inhuren van externen genormeerd. Deze rijksnorm voor de inhuur van extern personeel is maximaal 10% van de totale personele uitgaven. Wij sluiten aan bij deze norm en zijn daar in 2016 binnen gebleven.

Met de wijziging in de topstructuur, eind 2015, zijn de werkvelden opgeheven en omgezet in afdelingen, vergelijkbaar met deze werkvelden. Onderstaande gegevens van de afdelingen zijn daarom afgezet tegen de gegevens van de werkvelden. Dit zal verder in het verslag ook worden doorgevoerd.

	Formatie omvang	Toewijzing (bezetting)	Bezetting van formatie %	Formatie Omvang	Toewijzing (bezetting)	Bezetting van formatie %
	31-12-2015	31-12-2015		31-12-2016	31-12-2016	
Concernmanagement en stafeenheden*	31,5	30,5	6	30,5	30,6	6,5
Afdelingen Beleid	136,9	135,6	28,9	140	131,2	27,8
Tlk afdeling Ontwikkeling	10	10,9	2,3	10	13,8	2,9
Afdelingen Services #	188,5	189,6	40,3	188,2	190,7	40,4
Afdelingen Uitvoering	94,6	99,6	21,2	94,6	96	20,3
Subtotaal	461,5	466,2	99,2	463,3	462,3	97,9
Statengriffie	6,5	6,6	1,4	6,5	6,6	1,4
Rekenkamer	2	2,3	0,5	2	2,3	0,5
Totaal	470	475,1	100,9	471,8	471,2	99,8

*opgebouwd uit: concernmanagement incl. concernstaf, kabinet en strategien.

deze afdelingen voeren zowel overhead- als directe taken uit.



Samenstelling personeel

Aantallen medewerkers per 31 december 2016

Eind 2016 werkten 532 mensen bij onze organisatie (2015: 547). Het verschil in dit aantal kan grotendeels worden verklaard door de selectieve vacaturestop die in 2016 heeft plaatsgehad.

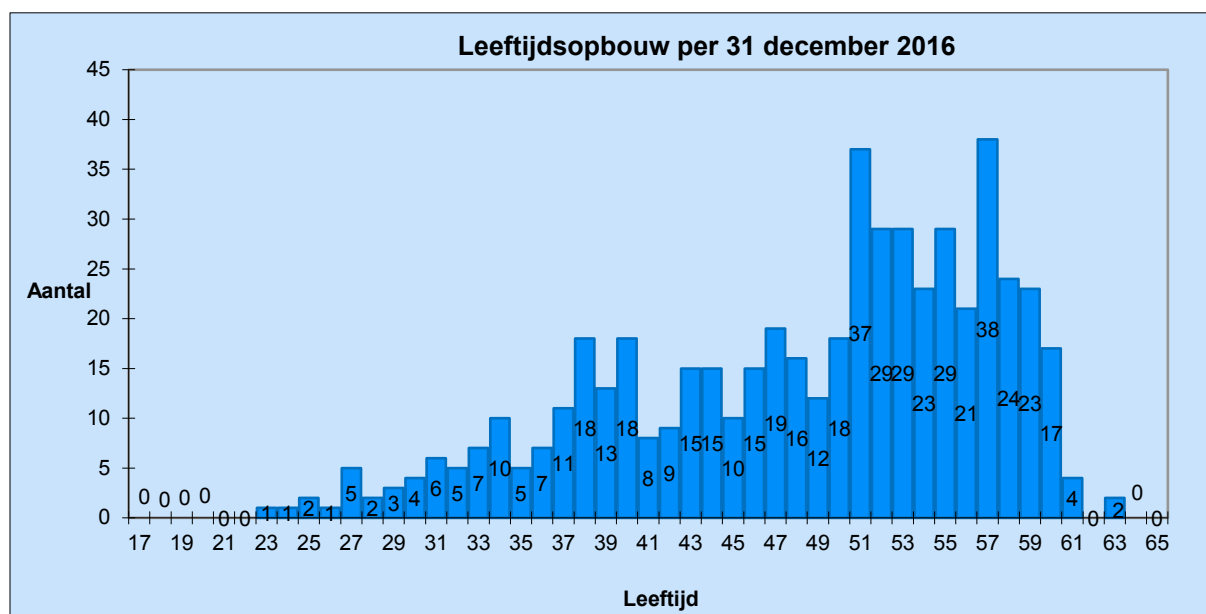
Organisatie onderdeel	Totaal aantal medewerkers	Voltijd		Deeltijd		Vast	Tijdelijk
		M	V	M	V		
Concernmanagement en stafeenheden*	36	15	9	1	11	35	1
Afdelingen Beleid	143	63	15	11	52	140	3
Tijdelijke afdeling Ontwikkeling	17	8	4	3	2	17	-
Afdelingen Services	225	86	35	11	93	224	1
Afdelingen Uitvoering	101	83	3	2	13	100	1
Statengriffie	7	2	1	-	4	7	-
Rekenkamer	3	-	-	2	1	3	-
Totaal 2016	532	258	67	29	176	526	6

*opgebouwd uit: concernmanagement incl. directie, concernstaf, kabinet en strategen.

deze afdelingen voeren zowel overhead- als directe taken uit.

Leeftijdsopbouw

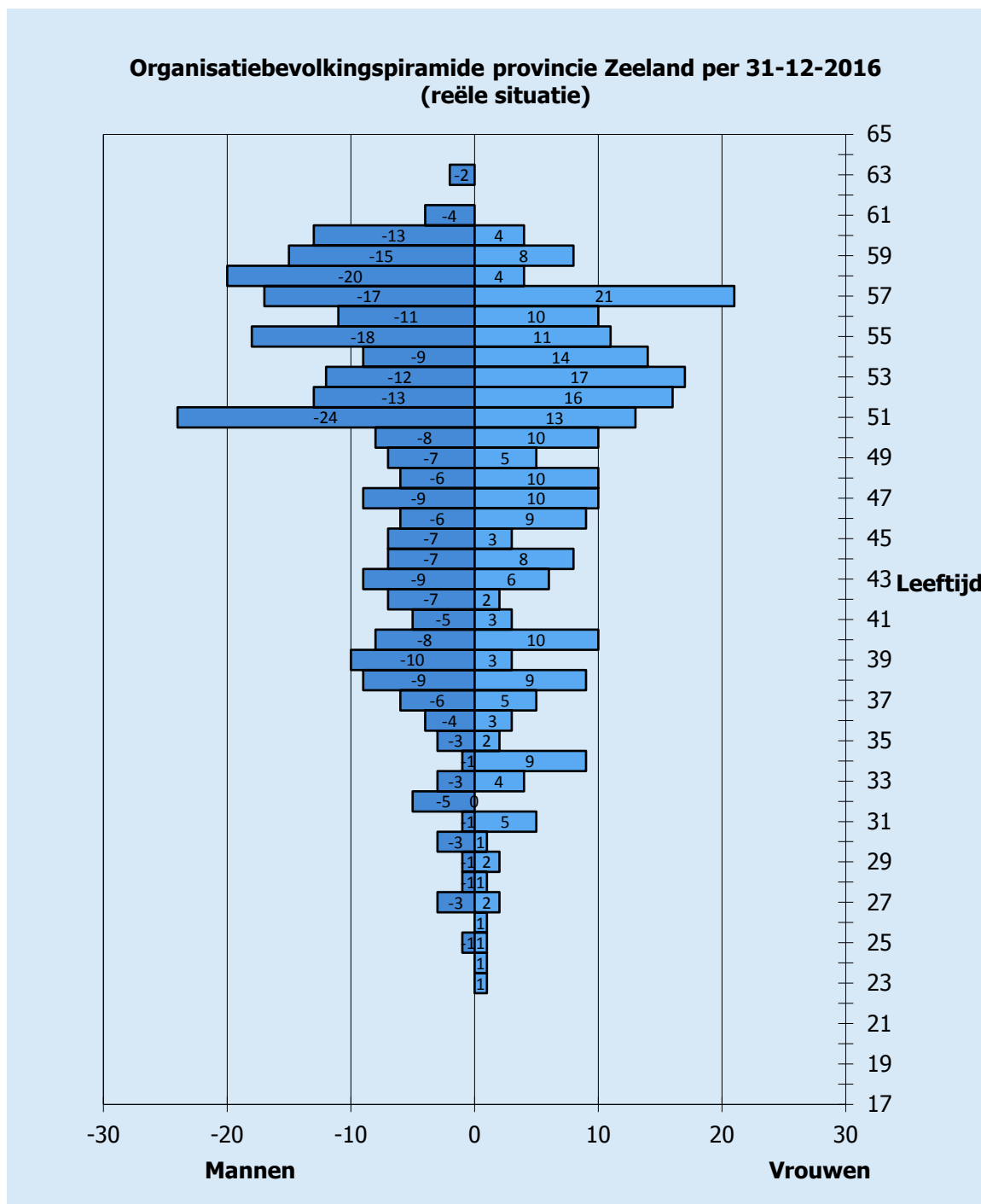
De gemiddelde leeftijd van de provinciale medewerker lag op 31 december 2016 op 48 jaar. De vrouwelijke medewerkers waren gemiddeld 48 jaar en de mannelijke medewerkers gemiddeld 49 jaar.



Man-vrouw verdeling

Deze grafiek laat de aantallen zien van de verdeling van mannen en vrouwen onderverdeeld in leeftijd bij onze organisatie op peildatum 31 december 2016. Een voorbeeld: van de 41 jarigen zijn 7 medewerkers man en 3 medewerkers vrouw.

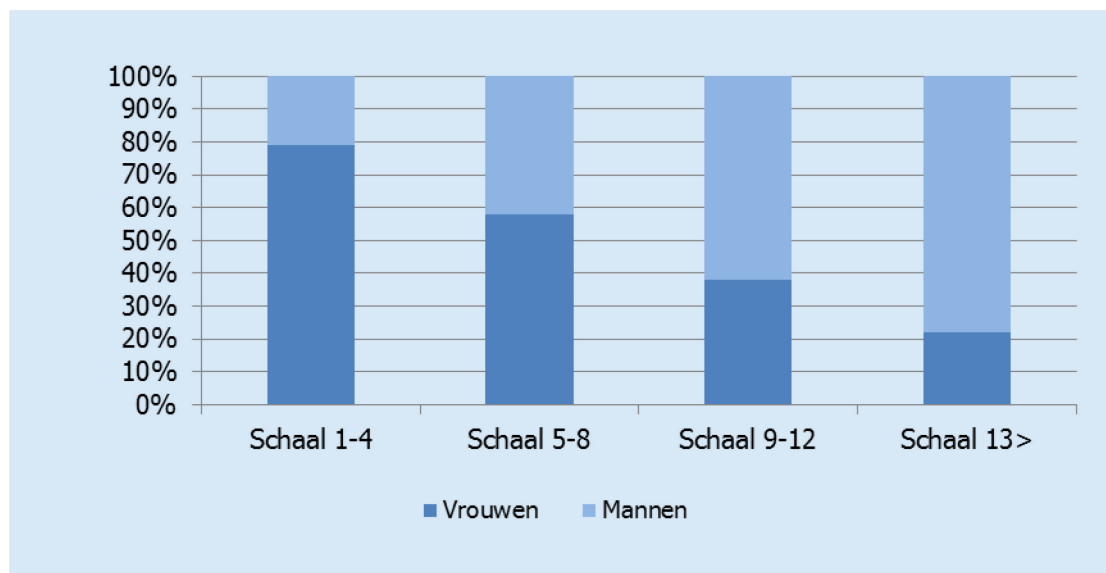
Het aandeel vrouwen in onze organisatie in 2016 bedraagt 46% dat is 0,3% lager dan in 2015.



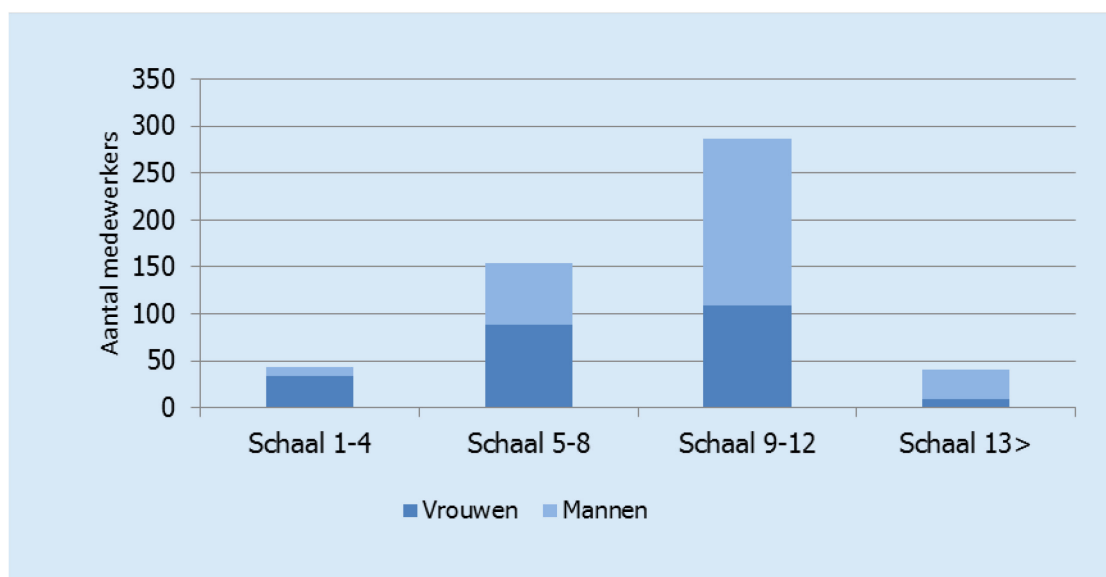
Verdeling over salariscategorieën

In onderstaande figuur staat het relatieve aandeel vrouwen en mannen eind 2016 per salariscategorie.

Het aandeel vrouwen is in de schalen 1 t/m 4 met 79,1% het grootst. Voor wat betreft de categorie schaal 5 t/m 8 ligt het aandeel vrouwen een stuk dichterbij het aandeel mannen, namelijk 57,8%. In de schalen 9 t/m 12 is een lager aandeel vrouwen te zien, te weten 38% en in de categorie schaal 13 en hoger tenslotte komt het aandeel vrouwen op 22%.



In onderstaande figuur staat het absolute aandeel vrouwen en mannen eind 2016 per salariscategorie verbeeld.



Mobiliteit

Personeelsvoorziening en introductie nieuw personeel

In onderstaande tabel treft u de verhouding aan tussen interne mobiliteit en externe bronnen van instroom van medewerkers in 2016.

Bronnen instroom in nieuwe functie									
Bron:	Schaal 1 t/m 4		Schaal 5 t/m 8		Schaal 9 t/m 12		Schaal 13 en>		
	M	V	M	V	M	V	M	V	Totaal
Intern verticaal	0	0	0	1	3	3	0	0	7
Intern horizontaal	0	0	0	1	2	5	0	0	8
Extern	0	0	0	0	3	2	1	2	8
Totaal	0	0	0	2	8	10	1	2	23

Stages en traineeships

Voor het verlenen van stageplaatsen wordt een doelstelling van 15 stagiairs per jaar gehanteerd. In 2016 hebben 28 scholieren/studenten een stage gevolgd. Het aantal stagiairs is daarmee gestegen ten opzichte van 2015 (25 stagiairs). De groep was als volgt opgebouwd:

Opleidingsniveau	Aantal stagiairs
VMBO	-
MBO	7
HBO	16
WO	5

Vanaf september 2014 loopt bij de Provincie een eigen traineeship, waarbij twee HBO-afgestudeerden voor een periode van 2 jaar waren aangenomen. Deze traineeships zijn in 2016 afgerond. In 2017 zal worden verder gegaan met traineeships.

Participatiewet

De doelstelling van de Participatiewet is het creëren van duurzame functies voor mensen met een arbeidsbeperking. Als werkgever willen wij hierin het goede voorbeeld geven. Het doel voor 2016 was 5 fte. Bij banen vanuit de participatiewet geldt dat 1 fte gelijk staat aan 25,5 uur. Het totaal geplaatste medewerkers in 2016 betreft 6 fte verdeeld over 6 medewerkers. De doelstelling is daarmee ruim behaald.

Mobiliteit en tijdelijk personeel

Via een aanbestedingsprocedure hebben we sinds 1 maart 2016 met Unique Nederland B.V. een raamovereenkomst voor het inhuren van flexibele arbeidskrachten. Dit kunnen zijn: uitzendkrachten, gedetacheerden, zzp-ers en payrollers. Voor de eerste 2 maanden van 2016 hadden we een contract met Randstad / Tempo-Team. In het verslagjaar hebben we 19 personen voor korte of langere tijd ingehuurd via onze contractpartners.

Verder hebben 29 medewerkers gebruik gemaakt van tijdelijke mobiliteit binnen of buiten de organisatie.

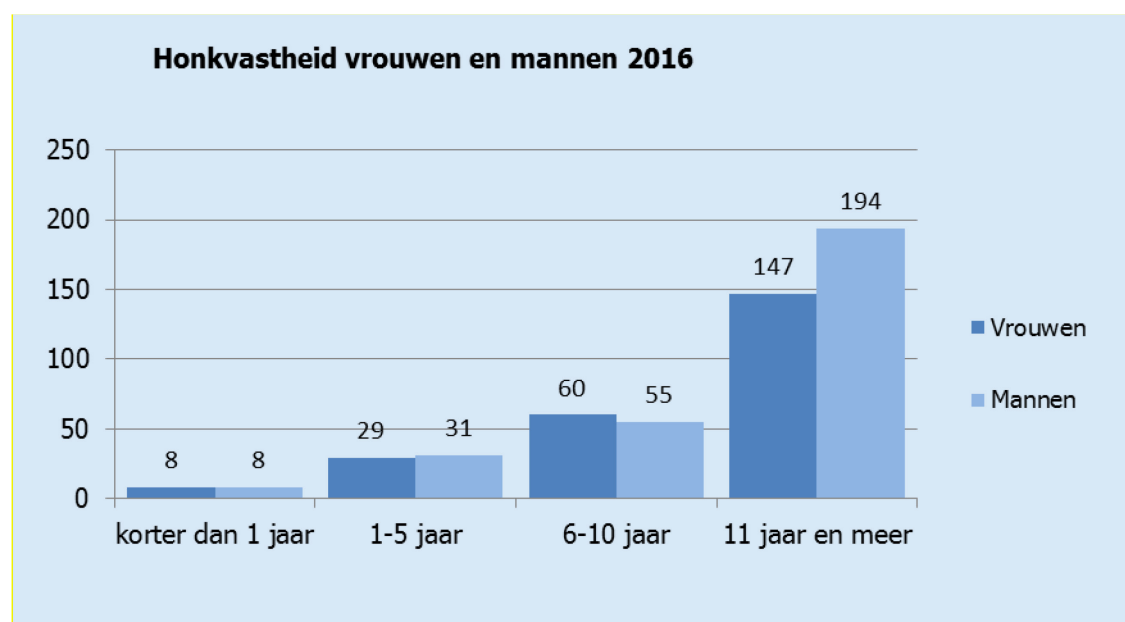
Verloop

In het verslagjaar zijn 20 medewerkers uitgestroomd, waaronder 8 tijdelijke medewerkers wegens einde dienstverband. De redenen van vertrek zijn onderverdeeld in de volgende categorieën:

Aantallen uitgestroomde medewerkers met vertrekreden	
Vertrekreden:	Aantal
Ontslag op initiatief werkgever	1
Ontslag eigen verzoek	5
Einde tijdelijk dienstverband	8
Ouderdomspensioen	4
Arbeidsongeschiktheidspensioen/WIA	1
Overlijden	1
Totaal	20

Honkvastheid

In 2016 werkte 64% van de medewerkers 11 jaar of langer bij de Provincie. Het percentage is daarmee ten opzichte van 2015 gestegen met 6,8%. De aantallen medewerkers, onderverdeeld in mannen en vrouwen, zijn verwerkt in onderstaande grafiek.



Ontwikkeling, vorming en opleiding

Leren en ontwikkelen provincie in 2016

Als het gaat om het realiseren van organisatiedoelen is leren en ontwikkelen van teams en medewerkers een van de belangrijkste taken waar we als werkgever een goede zorg voor willen dragen. Het stimuleren en bevorderen van scholing en ontwikkeling van medewerkers is belangrijk om zich voortdurend aan te kunnen blijven passen aan de veranderende omgeving. Leeractiviteiten die de provincie daarbij organisatie breed inzet zijn trainingen, coaching, intervisie en werkbijeenkomsten. Gericht op het blijven ontwikkelen van de vakinhoudelijke kennis, vaardigheden en gedrag van medewerkers, waarbij we zoveel mogelijk inspelen op de talenten en persoonlijke ambities van medewerkers.

Vanuit het coalitieakkoord 'Krachten bundelen' is voor de bestuursperiode 2015-2019 een doorontwikkeling van de organisatie geformuleerd, die inspeelt op de veranderende rol van de overheid. We willen een organisatie zijn die werkt aan de (versterkte) uitvoering van Zeeuwse opgaven en prioriteiten: 'opgave gestuurd werken'. Competentieontwikkeling van het personeel is daarin een speerpunt. Er zijn vier kerncompetenties bepaald, die helpen bij het vertalen van de organisatievisie naar het dagelijkse werk, dit zijn:

Flexibiliteit/Lenigheid
Resultaatgerichtheid/Inventief
Externe oriëntatie/Wereldburger en
Samenwerken als kunst/Procesbegeleider.

Interne trainingen en workshops

In 2016 is voor provinciale medewerkers een nieuwe opzet van interne trainingen en workshops van start gegaan. Een aanbod van 25 trainingen die ondergebracht zijn binnen een aantal thema's. Thema's die duidelijk verbonden zijn met de op dat moment actuele ontwikkeldoelen van de organisatie, namelijk: ambtelijk en bestuurlijk samenspel, samenwerken en netwerken, de basis op orde en cultuur en gedrag. Ruim 200 medewerkers hebben in 2016 een of meerdere van deze trainingen gevolgd.

Het aanbod is voor een belangrijk deel begeleid door eigen professionals. Medewerkers die graag kennis overdragen over hun vak, over ontwikkelingen en over het werken bij de provinciale organisatie. In deze expertsessies is het gesprek met elkaar gevoerd over hoe zaken binnen onze organisatie georganiseerd zijn en de wijze waarop we met elkaar willen samenwerken. Ook zijn er inspiratiesessies, trainingen en masterclasses gegeven die inspeelden op actuele inhoudelijke vraagstukken, zoals modern ambtelijk vakmanschap, bestuurlijke advisering en lean- en procesmanagement.

Tot slot is in nauwe samenwerking met alle provincies voor de provinciemedewerkers een aanbod van 14 zakelijke online cursussen tot stand gekomen, waaronder een cursus Timemanagement, Snellezen, Beoordelings- en functioneringsgesprekken, LinkedIn, Het Nieuwe Werken en Omgaan met verandering. Via de website www.aenoprovincies.nl kunnen provinciemedewerkers het cursusaanbod bekijken en zich aanmelden, waarmee ze onbeperkt toegang hebben tot alle cursussen.

Arbeidsvoorwaarden

Cao afspraken

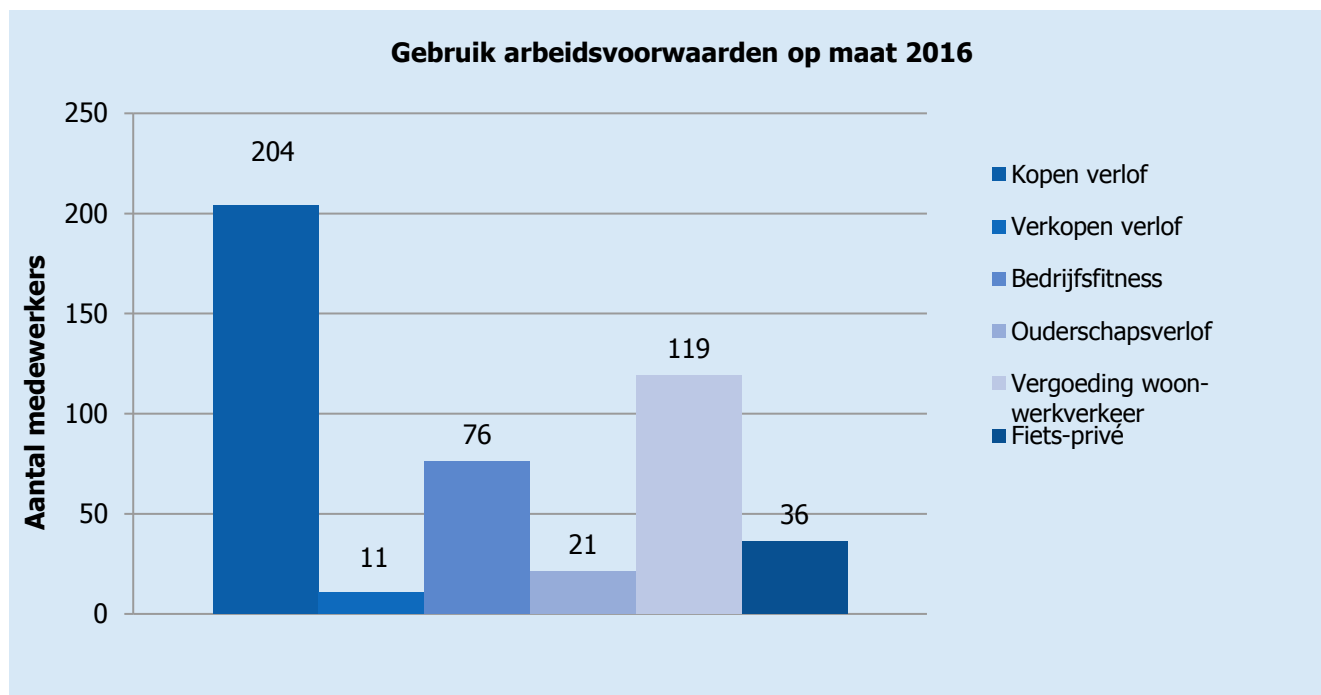
Omdat de afspraken uit de cao 2012-2015 nog niet volledig gerealiseerd waren, is een cao overeengekomen met een looptijd van 1 jaar, ingaande 1 januari 2016 en met een beleidsarm karakter. De afspraken uit de cao 2012-2015 die nog niet gerealiseerd waren, zouden alsnog worden uitgevoerd.

- Loonontwikkeling: de salarissen stijgen per 1 april 2016 met 2,2%. Daarnaast wordt een eenmalige uitkering gekeerd van 300 euro bruto. Deze is ter compensatie voor de 2,2% over de maanden januari, februari en maart 2016.
- Werkgelegenheid & duurzame inzetbaarheid: De studie duurzame inzetbaarheid moet uiterlijk 1 juli 2016 afgerond zijn.
 - ✓ Extra banen voor arbeidsgehandicapten. De participatiewet levert hier een bijdrage aan.
 - ✓ Streven naar een evenwichtiger leeftijdsopbouw door het aannemen van meer jongeren.
 - ✓ Bevordering van loopbaan en mobiliteit.
- Garantiebanen: Voor provincies is de doelstelling dat er in de periode tot 2023 in totaal voor 340 fte medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt bij de Provincies gaan werken
- Uitkomsten evaluatie Beoordelen, Belonen, Competentiemanagement en Functiewaardering (BBCF). Partijen hebben kennis genomen van de evaluatie BBCF zoals die door bureau Leeuwendaal is uitgevoerd. Er is een experiment opgestart met verschillende beloningsvormen bij de provincie Zeeland. Na twee jaar zal dit experiment geëvalueerd worden.
- Flexibele arbeid: Ten behoeve van kwalitatief goede en doelmatige dienstverlening hebben partijen afgesproken dat ze investeren in bestendige arbeidsrelaties en het vergroten van de kans op continuïteit van werk en inkomen. Werkgever en werknemer dragen hiervoor beiden verantwoordelijkheid.
- Aansluiten van rechtspositieregelingen op de verhoogde AOW leeftijd.
- Paritaire studie naar verschillen tussen de sectoren gemeenten, waterschappen en provincies i.v.m. de boven- en na-wettelijke werkloosheidsregeling. Partijen spreken af dat zij voor juli 2016 een paritaire werksessie organiseren waarin zij bepalen hoe de nieuwe afspraken voor medewerkers die werkloos worden er op hoofdlijnen uit moeten zien. Deze afspraken worden per 1 januari 2017 ingevoerd. Bij het opstellen van de afspraken worden de ervaringen met de VWNW regeling betrokken en het STAR advies over het 3e WW-jaar voor zover dat betrekking heeft op de publieke sector.
- Wijziging overlegprotocol.
- Aanpassingen loongebouw: de minimum schaalbedragen van schaal 1 t/m 4 en het maximum schaal bedrag van schaal 1 worden per 1 januari 2016 gewijzigd. De maximumbedragen van schaal 2 t/m 4 blijven ongewijzigd.
- Studie naar een 'CAO voor de toekomst', streven naar één cao voor de decentrale overheden. Zo'n gezamenlijke cao zal pas op haar vroegst aan de orde zijn, een jaar na de implementatie van het wetsvoorstel Normalisering Rechtspositie Ambtenaren.

Individuele keuze arbeidsvoorwaarden

Op grond van de Individuele Keuze Arbeidsvoorwaarden Provincies Zeeland (IKAP), het zogenaamde cafetariasysteem hebben medewerkers de mogelijkheid om bepaalde arbeidsvoorwaarden (bronnen) uit te ruilen tegen andere arbeidsvoorwaarden (doelen).

Met dit "ruilen van arbeidsvoorwaarden" kan tegemoet gekomen worden aan de individuele wensen van medewerkers. Met ingang van 2015 is het individueel keuzebudget (IKB) ingevoerd, de medewerkers hebben verantwoordelijkheid en zeggenschap over hun arbeidsvoorwaardenpakket gekregen. Hieronder valt o.a. de keuze voor de onderdelen van de IKAP. Het IKB bevat daarnaast een stuk bovenwettelijk verlof (36 uur) die men in een bedrag per maand uitbetaald krijgt. Op de volgende bladzijde treft u een grafiek met gegevens betreffende de IKAP aan.



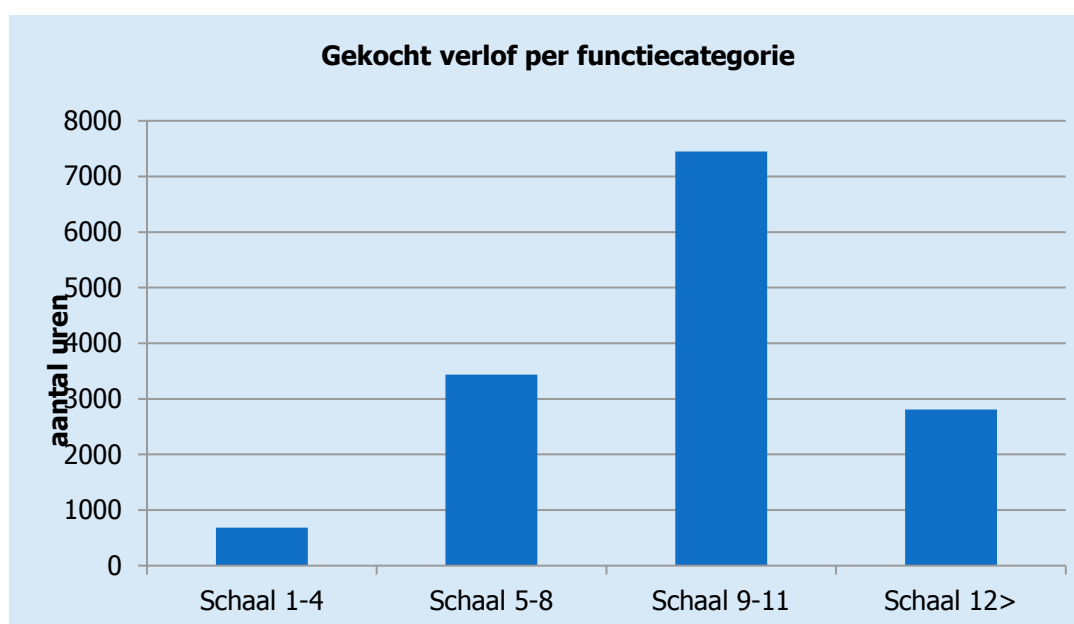
Kopen verlof

Medewerkers hebben de mogelijkheid om verlof te kopen. Hiervoor geldt in de basis een maximum aantal uren van 108 bij een voltijdsfunctie. Daarnaast is het, vanwege de invoering van het individueel keuzebudget (IKB) vanaf 2015 mogelijk een stuk boven- wettelijk verlof (36 uur) te kopen. Deze uren worden in beginsel per maand uitbetaald. Wanneer de medewerker deze verlofuren daadwerkelijk op wenst te nemen zal hij dit verlof moeten "kopen", vandaar dat het aantal uren op dit onderdeel significant hoger ligt dan in 2014 (6.446 uren)

Door 204 medewerkers is samen 13.927 uur (2015 14.379 uur door 233 medewerkers) verlof gekocht.

Verkopen van verlof is niet meer mogelijk sinds de invoering van het IKB.

Hierna ziet u een verdeling van deze uren onderverdeeld in salariscategorieën.



Zorgverlof

Op grond van de Wet Arbeid en Zorg kan de werknemer een beroep doen op zorgverlof. De wet kent twee soorten zorgverlof: het kortdurend en het langdurig zorgverlof.

Kortdurend zorgverlof is bedoeld om de noodzakelijke verzorging te geven aan thuis wonende zieke kinderen, partners of ouders. Voorwaarde is wel dat de betreffende werknemer de enige is die de zieke op dat moment kan verzorgen. Tijdens het kortdurend zorgverlof behoudt de medewerker aanspraak op de volledige bezoldiging. Het langdurig zorgverlof is bedoeld voor situaties wanneer tijdelijk hulp geboden wordt aan een partner, kind of ouder die levensbedreigend ziek is. Deze vorm van zorgverlof is onbetaald. In 2016 is alleen kortdurend zorgverlof verleend, in totaal 767 uur (2015 553 uur) aan 25 medewerkers (2015 32 medewerkers).

Ouderschapsverlof

Er is geen regeling betaald ouderschapsverlof. Het is wel mogelijk om onbetaald ouderschapsverlof op te nemen en daarvoor bijvoorbeeld opgebouwd levenslooptegoed in te zetten. In het verslagjaar hebben 21 medewerkers ouderschapsverlof genoten.

Levensloopregeling

In 2016 hebben 7 medewerkers (1,3%) gespaard voor levensloopverlof. Door 3 medewerkers is levensloopverlof opgenomen, in 2015 heeft geen enkele medewerker levensloop opgenomen. Ten opzichte van 2015 is door 0,2% meer voor levensloop gespaard.

Forensenregeling provincie Zeeland 2003

De Forensenregeling kent een vergoeding of tegemoetkoming in de kosten van het woon-werkverkeer voor medewerkers, die 10 kilometer of verder van hun werkplaats wonen. Volgens de regeling bestaat aanspraak op een volledige vergoeding van de gemaakte kosten bij gebruik van het openbaar vervoer en op een beperkte tegemoetkoming in de reiskosten, indien gebruik wordt gemaakt van eigen vervoer. In het verslagjaar hebben 119 medewerkers van deze regeling gebruik gemaakt.

Daarnaast is aan medewerkers de mogelijkheid geboden om een belastingvrije kilometervergoeding te ontvangen voor het woon-werkverkeer. Vrijwel iedereen heeft hiervan gebruik gemaakt.

Werktijdverkorting van een half uur per dag voor medewerkers vanaf 60 jaar

Indien men de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt kan aanspraak worden gemaakt op een werktijdverkorting van een half uur per dag. Dit is bedoeld om de werkbelasting van de oudere werknemer te verminderen, deze regeling gold voorheen alleen voor medewerkers die voltijd werkten. Vanaf 2011 is dit ook voor deeltijders mogelijk. In totaal is hier in 2016 door 23 medewerkers gebruik van gemaakt. Dit zijn 16 medewerkers meer dan in 2015, er hebben in 2016 15 medewerkers de 60 jarige leeftijd bereikt.

Deeltijd FPU

In 2016 werkte nog één medewerker van 55+ korter door gebruik te maken van deeltijd FPU. Deze medewerker is in de loop van 2016 met keuzepensioen gegaan. Van deeltijd FPU kan alleen gebruik worden door medewerkers die geboren zijn voor 1950. Het is mogelijk de levensloopregeling hiervoor in te zetten. Daarnaast bestaat voor medewerkers die geboren zijn na 1949, de mogelijkheid om gebruik te maken van het ABP Keuzepensioen. Hierbij kan gekozen worden voor zowel volledig als gedeeltelijk pensioen.

Arbeidsomstandigheden

Risico Inventarisatie en Evaluatie

De arbeidshygiënist heeft in 2016 de volgende onderdelen van de RIE getoetst:

- Concern RIE 2014
- RIE bruggen, sluizen, Nautische Centrale
- RIE ferry aanlandinrichting
- RIE gebouwen Abdij
- RIE projectkantoor Tractaatweg

Inzet arbeidsdeskundige, arbeidshygiënist, psycholoog en bedrijfsmaatschappelijk werk:

De arbeidsdeskundige heeft in 2016 in totaal vier arbeidsdeskundige onderzoeken ingesteld.

In de eerste helft van 2016 zijn de radarstralen op en rond het sluizencomplex van Vlissingen onder de aandacht gekomen. In de eerste helft september heeft onderzoek plaatsgevonden en is het rapport verschenen. Uit het rapport blijkt dat er geen aanvullende maatregelen genomen moeten worden.

In totaal zijn er in 2016 een negental medewerkers verwezen naar psychologen. Twee daarvan rechtstreeks vanwege privé-problematiek. Zeven medewerkers zijn wegens werk gerelateerde problematiek aangemeld voor psychologische begeleiding. De oorzaak ligt in de meerderheid van de gevallen in toegenomen werkdruk of minder mogelijkheden.

Preventie Post-Traumatische restklachten

In het voorjaar is aan alle kantonniërs en objectbedieners voorlichting gegeven door de bedrijfsarts over de eerste opvang bij trauma's. Met name de kantonniërs worden bij verkeersongevallen vaak als eersten geconfronteerd met omstandigheden die lang bij blijven. De objectbedieners zijn meteen ook geïnformeerd over de gezondheidseffecten van elektromagnetische straling in het kader van radars op schepen in de sluis.

De Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE) is bijna afgerond. De veiligheidskundige van de Arbo Unie zal de plannen van aanpak toetsen, daarna dan zullen de plannen van aanpak met de Ondernemingsraad en directie worden besproken. De RIE zal jaarlijks worden bijgesteld.

Werkplekonderzoeken/arbomiddelen

In 2015 zijn door de Arbo contactpersoon van de Provincie op verzoek van 23 medewerkers werkplekonderzoeken verricht naar aanleiding van klachten. Verder zijn 21 werkplekonderzoeken gehouden als "0-meting" o.a. voor nieuwe medewerkers en op verzoek van medewerkers om tot een optimale werkhouding te komen. Er zijn 4 werkplekonderzoeken gehouden door de ergonoom van de Arbo Unie. Op basis van de werkplekonderzoeken zijn verschillende Arbo hulpmiddelen verstrekt, zoals een toetsenbord of een muis. Bij 26 medewerkers is een beeldschermbril aangemeten door de opticien.

Bedrijfsmaatschappelijk werk

In 2016 werd hulp en coaching geboden aan drie medewerkers.

Vertrouwenspersonen

Medewerkers die te maken krijgen met seksuele intimidatie, pesten, discriminatie, agressie of geweld kunnen zich voor advies en ondersteuning wenden tot de vertrouwenspersonen ongewenst gedrag. Medewerkers die te maken krijgen met integriteitsschendingen kunnen zich wenden tot een vertrouwenspersoon integriteit. In het kader van ongewenst gedrag zijn 3 gesprekken gevoerd met vertrouwenspersonen. Deze gesprekken hebben niet geleid tot het indienen van een klacht bij de klachtencommissie.

Vitaliteitsprogramma

Om preventief beleid te stimuleren richten we ons sinds 2015 op het stimuleren van de vitaliteit van medewerkers om daarmee te investeren in een langdurig behoud van lichamelijke en mentale fitheid en daarmee samenhangend voor goede prestaties: productiviteit, creativiteit, betere samenwerking en last but not least: reductie van verzuim. In 2016 was er aanbod van preventieve cursussen op gebied van vitaliteit waaronder zelfmanagement en balans. Daarnaast zijn er een aantal fitbits in gebruik, die rouleren tussen medewerkers. Daarnaast investeren we in het stimuleren van beweging door op een aantal plekken in de gebouwen hulpmiddelen neer te zetten die medewerkers uitnodigen tot beweging en ontspanning en die dynamiek brengen op de werkplek (zitballen, ergodeskbikes, massagestoel enz.). We hebben meer (gezonde) variatie aangebracht in het aanbod van het bedrijfsrestaurant en de ontmoetingsruimte (puur sap).

Banenafspraken

In het kader van de banenafpraak van de Participatiewet gaat de Provincie Zeeland jaarlijks een aantal banen creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of zoekt zij samenwerking met andere organisaties om daar banen te creëren. In 2016 zijn 3 banen bij deze organisatie gecreëerd.

Bedrijfs hulpverlening

In het verslagjaar werd geoefend volgens een van tevoren opgesteld oefenschema. Hierbij lag het accent op de poederbrief en verdachte pakketjes. Voor de medewerkers die een hogere kans lopen daarmee in aanraking te komen werden er Table Top oefeningen gehouden (aan de hand van een casus wordt op een plattegrond een ontruiming nagespeeld), waarbij zij meer info kregen over hoe te handelen. Op deze manier werd daar een calamiteit scenario met een poederbrief afgewerkt.

Begin 2017 is werkelijk een verdacht pakket gevonden.

In het verslagjaar hebben zich zes calamiteiten voorgedaan waarvoor EHBO verleend moest worden. Dit varieerde van struikelen, vallen met de fiets of onwel worden tot een allergische reactie. Gelukkig liep het met alle slachtoffers, mede dankzij adequate BHV inzet, goed af. Daarnaast waren er 2 brand meldingen, 1 echte (tijdens een evenement) en 1 valse melding. De schade hierbij werd beperkt.

In 2016 waren er weer regelmatig evenementen die op veiligheidsgebied begeleid moesten worden. Dit blijkt, zoals blijkt bij bovengenoemde brand, geen overbodige luxe. Het veiligheidsbeleid op BHV gebied in 2017 zal daarom voortgezet worden op de ingeslagen weg.

Tenslotte hebben een aantal medewerkers zich aangemeld als BHV-deelnemer, aanstellingen zijn er niet geweest.

Integriteit

De coördinator integriteit heeft samen met P&O uitvoering gegeven aan het actieprogramma integriteit. In 2015 en 2016 investeerde de organisatie flink in training om de kans op integriteitsschendingen te verkleinen. Vrijwel alle medewerkers en leidinggevendenden deden mee aan de workshop "Goed Ambtenaarschap". In de rapportage workshop 'Goed Ambtenaarschap Provincie Zeeland' vatte het adviesbureau G&I de uitkomsten van de workshops samen in een advies voor het management. Dit advies vormde de basis voor het zogeheten "actieplan integriteit".

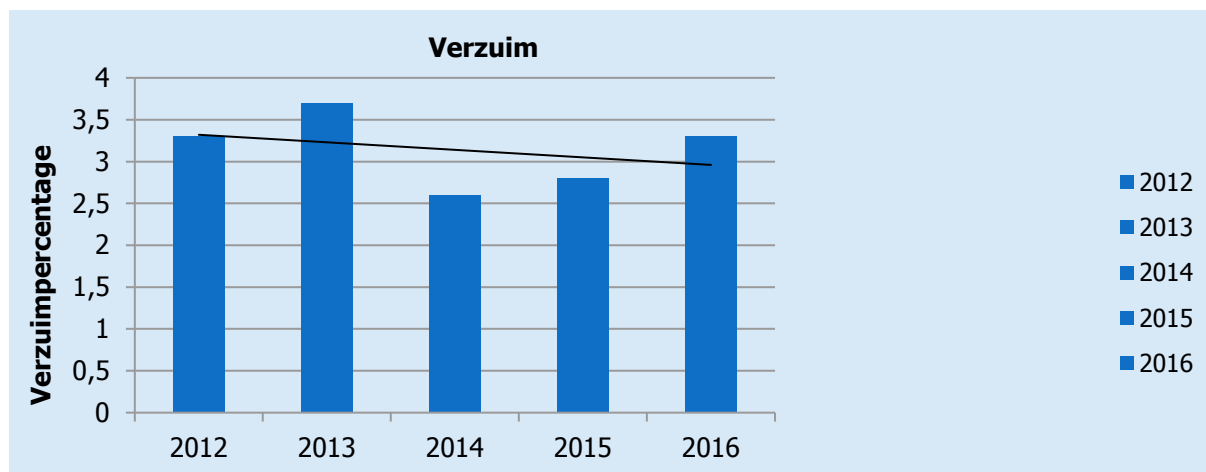
Het actieplan leidde in 2016 tot diverse activiteiten en producten. Zo verdiepten een groep medewerkers zich in het robuust adviseren en ging een groep medewerkers op training morele oordeelsvorming (twijfeltraining). Ook is er in een volle filmzaal aandacht geweest voor integriteit met een toneelstuk over de Griekse tragedie "Antigone" en voerde de afdeling financiën een risicoanalyse integriteit uit.

Naast een actieplan gericht op preventie, speelden er op het gebied van integriteit in 2015/2016 een aantal handhavingszaken waarvoor sanctionerende en beheersmaatregelen zijn genomen die kans op integriteitsschendingen in de toekomst zullen verkleinen.

Voor wat betreft het melden van nevenfuncties zijn in 2016 geen meldingen geweest die openbaar gemaakt zouden moeten worden (vanaf salarisschaal 13). Wel is een nevenfunctie gemeld bij een medewerker in een lagere salarisschaal. Verder zijn 2 verklaringen omtrent het gedrag (VOG) aangevraagd en verkregen en hebben 15 medewerkers de ambtseed- of belofte afgelegd.

Verzuim

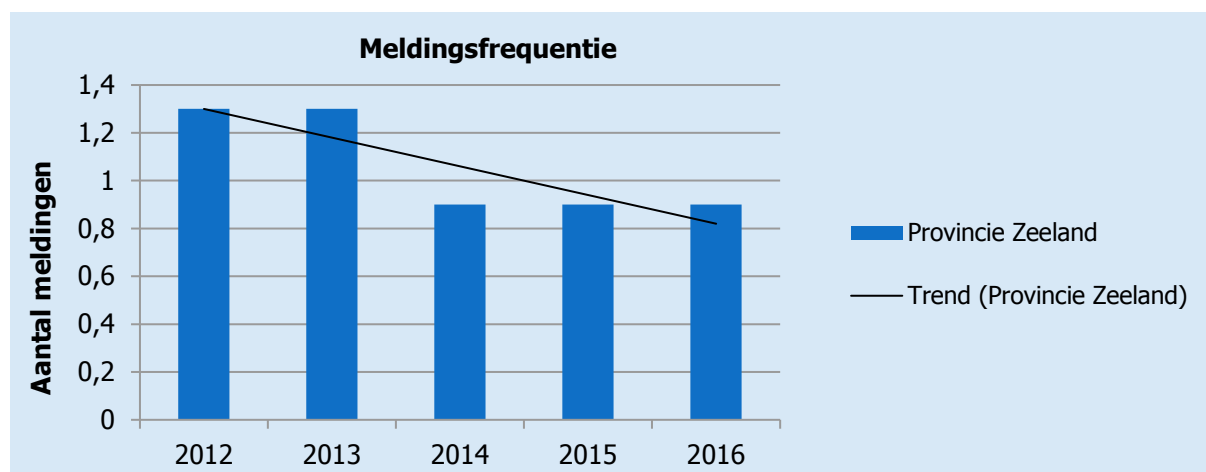
Het gemiddelde verzuim is ten opzichte van 2015 met 0,5 gestegen naar een percentage van 3,3. Hieronder wordt de trend van de verzuimpercentages van de afgelopen vijf jaar van de organisatie weergegeven.



In onze provincie is het verzuimpercentage onder vrouwen ten opzichte van 2015 met 0,5 gestegen naar 4,7. Het verzuim onder mannen is daarnaast met 0,6% gestegen, naar 2,5%. De gemiddelde verzuimduur bij vrouwen is ten opzichte van 2015 met 1,7 dag gestegen naar 12,5 dagen per jaar. Bij mannen is een stijging van 1,1 dag te zien naar 9,7 dagen over het jaar 2016.

Het aantal verzuimmeldingen per jaar is onder het vrouwelijk personeel gelijk gebleven aan 2015, namelijk gemiddeld 1 melding. Bij het mannelijk personeel is het aantal meldingen ten opzichte van 2015 met 0,1 gestegen naar 0,9 meldingen. Het totaal aantal verzuimmeldingen is 0,9 melding, dat is hetzelfde aantal als over 2015.

Hieronder treft u de trend van de meldingsfrequentie van de afgelopen vijf jaar van de provincie aan.



Verbaannorm

De Verbaannorm geeft een indicatie van het haalbare verzuumniveau in de organisatie, afgezet tegen het ingeschatte, haalbare verzuim in heel Nederland. De Verbaannorm maakt hiervoor gebruik van twee belangrijke variabelen: de leeftijd verdeeld in vijf klassen en het opleidingsniveau verdeeld in vijf klassen. Om een betrouwbare norm te krijgen, moet de groep die wordt gemeten uit tenminste 50 personen bestaan. Omdat een aantal organisatie onderdelen te klein zijn om een vergelijking te kunnen maken met de norm en het samenvoegen hiervan geen relevante informatie oplevert is ervoor gekozen om alleen het verzuimpercentage van de Provincie in totaal, zijnde 3,3 af te zetten tegen de geldende Verbaannorm van 3,3. Het verzuimpercentage ligt in 2016 precies op de norm, er blijft aandacht voor verzuimpreventie en -begeleiding.

Medezeggenschap

Commissie voor Georganiseerd Overleg

Op grond van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP) wordt over onderwerpen van algemeen belang voor de rechtspositie van het personeel in dienst van deze provincie steeds overleg gepleegd in de commissie voor georganiseerd overleg (GO).

Omdat het overleg over de provinciale arbeidsvoorwaarden steeds meer plaatsvindt op interprovinciaal niveau in het Sectoroverleg Provinciale Arbeidsvoorwaarden (SPA), is de commissie tijdens het verslagjaar slechts één keer bijeen geweest. Wel is schriftelijk instemming aan de commissie gevraagd met betrekking tot het actualiseren van enkele lokale rechtspositieregelingen.

Daarnaast is in een zogenaamd technisch beraad overleg met de vakorganisaties gevoerd over een nieuw sociaal beleidskader (Sociaal Statuut) bij reorganisaties. Gedeputeerde Staten hebben de uitkomsten van dit overleg in de vorm van een concept-beleidskader overgenomen en vervolgens heeft ook de commissie GO schriftelijk hiermee ingestemd.

Verder is de commissie tijdens de vergadering bijgepraat over de doorontwikkeling van de organisatie. Mede in verband hiermee is van werknemerszijde verzocht na te gaan in hoeverre een generatiepact bij kan dragen aan het bevorderen van de in- en doorstroming binnen de organisatie. De voorzitter heeft toegezegd dat het college in de loop van 2017 een standpunt zal innemen, met betrekking tot het al dan niet invoeren van een generatiepact en hierover in overleg zal treden met het GO.

Ondernemingsraad

De ondernemingsraad (OR) is het inspraak- en medezeggenschapsorgaan binnen de provincie. De OR bestaat uit werknemers die namens het personeel overleg voeren met de werkgever over het ondernemingsbeleid en de personeelsbelangen. In de Wet op de ondernemingsraden (WOR) zijn de rechten en plichten van de OR vastgelegd. Afhankelijk van het type van beleidsbesluit heeft de OR het recht een rol te spelen in de besluitvorming. Dit recht komt met name tot uitdrukking in de volgende vier vormen:

1. Overlegrecht

De OR voert overleg met de werkgever over 'aangelegenheden betreffende de onderneming'. De werkgever deelt mee welke belangrijke besluiten hij voorbereidt over financiën of de organisatie en spreekt met de OR af wanneer en hoe de OR in de besluitvorming wordt betrokken. In 2016 heeft 9 keer een overlegvergadering plaatsgevonden waarin de OR en de werkgever de algemene gang van zaken van de onderneming hebben besproken. Elke overlegvergadering wordt voorbereid door de voorzitter en secretaris van de OR en de provinciesecretaris.

2. Adviesrecht

Wanneer er besluiten met belangrijke financiële, economische en/of organisatorische gevolgen voor de onderneming worden genomen, is het voor de ondernemer verplicht om door middel van een adviesaanvraag advies in te winnen bij de OR. In 2016 is er één adviesaanvraag door de OR behandeld, waarbij geadviseerd is over het voorgenoemen besluit tot aanpassing van de (top-)structuur van de ambtelijke organisatie.

3. Instemmingsrecht

In het geval er besluiten met een directe betrekking tot personele regelingen worden genomen dient de ondernemer instemming te hebben van de OR voordat het besluit ten uitvoer kan worden gebracht. In 2016 zijn 5 instemmingsverzoeken ontvangen en behandeld.

4. Initiatiefrecht

Het is voor de OR mogelijk om de ondernemer voorstellen te doen over zaken die de onderneming betreffen. In 2016 is hier geen gebruik van gemaakt. Er is sinds september 2016 wel een wekelijks afstemmingsmoment met de bestuurder met als doel de OR goed en snel op de hoogte te stellen en te houden van ontwikkelingen.

De instemmings- en adviesaanvragen in 2016 spitsen zich toe op het vlak van personeel en organisatie. Een (top-) structuurwijziging en een afwijkende vacature-invulling aangevuld met jaarlijks terugkerende elementen (onder meer collectieve verlofdagen) zijn de meest voornamelijk onderwerpen geweest.

Ten behoeve van actuele onderwerpen zijn regelmatig sprekers uitgenodigd in de vergaderingen van de OR om ingediende stukken toe te lichten en vragen van de OR te beantwoorden. Dit betrof medewerkers van de provincie, maar ook externen zoals de bedrijfsarts.

Overleg en vertegenwoordigingen

De OR was in 2016 vertegenwoordigd in de Projectgroep Beoordelen Belonen Competentiemanagement en Functiewaardering (BBCF), de projectgroep Abdijplein, de projectgroep en de Commissie vertrouwenspersonen. Daarnaast sluit de OR ook aan bij het landelijk overleg voor provinciale ondernemingsraden (PROVOR) en het Zeeuws Platform. Tevens wordt regelmatig gevraagd aan de OR om vooraf mee te denken bij het opstellen van regelingen en andere zaken die het personeel betreffen.

Artikel 24

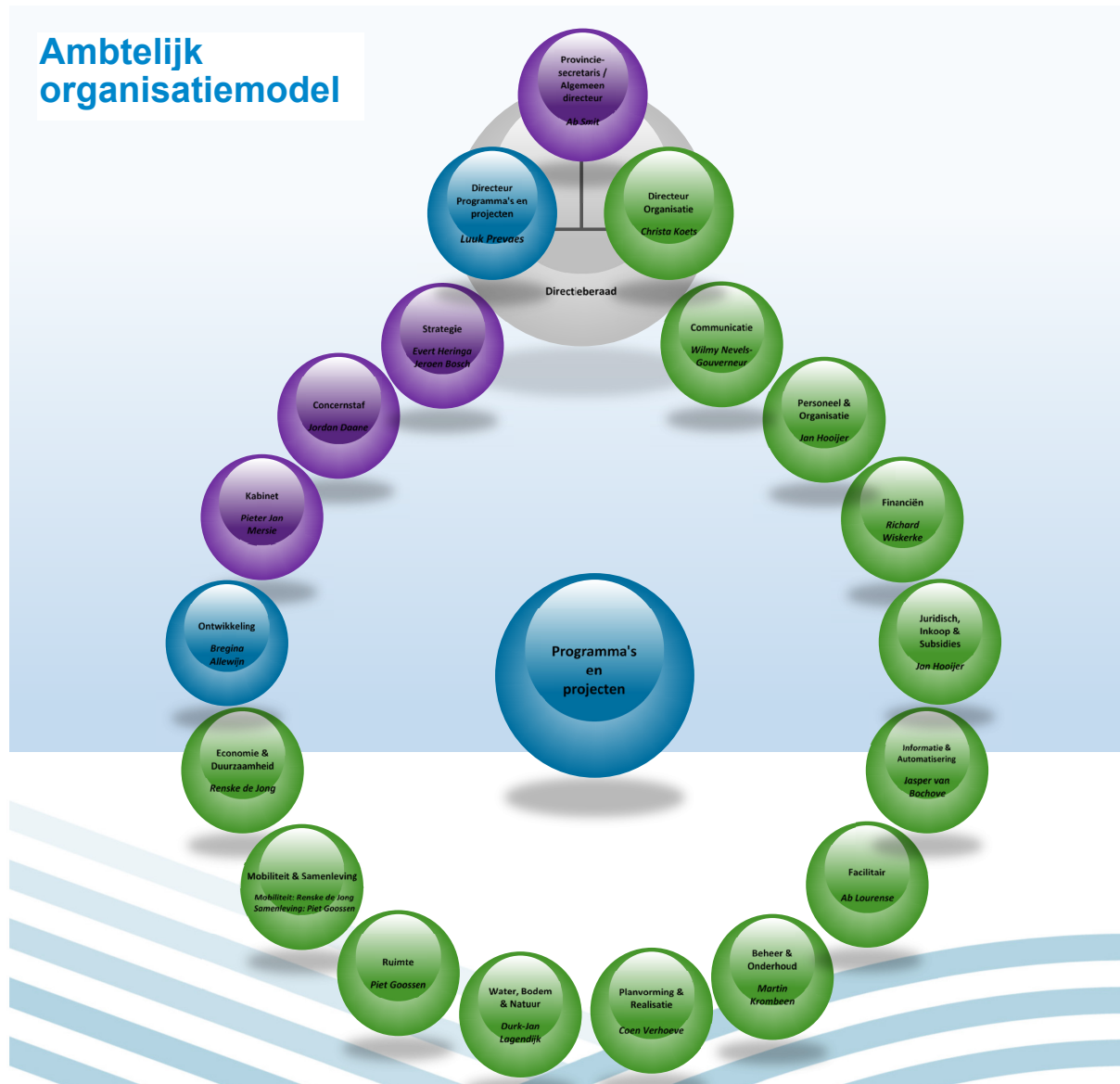
Dit artikel van de WOR gaat over het bespreken van de algemene gang van zaken in de onderneming. In 2016 is begonnen met halfjaarlijkse 'artikel-24' overleggen. Deze overleggen zijn van dien aard dat er teruggeblikt wordt op de samenwerking en over de toekomst van de organisatie gesproken wordt. Afwijkend van de reguliere overlegvergaderingen hebben deze overleggen een meer informeel karakter en worden om die reden veelal buiten het provinciehuis georganiseerd.

Achterban

De OR informeerde de medewerkers via de "Nieuwsbrief OR", waar de uitgebrachte advies of instemmingsbesluiten werden bijgesloten. Over geheel 2016 zijn acht algemene nieuwsbrieven uitgegeven. Aanvullend werden, na vaststelling, de verslagen van de vergaderingen op intranet geplaatst.

Gedurende 2016 is het nieuwe intranet ingevoerd en de OR plaatst hier sindsdien na elke vergadering een korte terugkoppeling op. Tevens worden de advies- en instemmingsbrieven hier gepubliceerd.

Ambtelijk organisatiemodel



Colofon

Tekst

Provincie Zeeland

Ingrid Wijnands

Beeld

Beeldbank Zeeland

Contact

i.wijnands-westerdijk@zeeland.nl

www.zeeland.nl