



Provincie Zeeland Sociaal Jaarverslag 2015

"De organisatie in beweging".

Provincie Zeeland sociaal jaarverslag 2015

"De organisatie in beweging"

Datum: 5 april 2016

Auteur: Ingrid Wijnands, beleidsondersteunend medewerker
arbeidsvoorwaarden en rechtspositie

Inhoudsopgave

Organisatie in beweging	3
Feiten en cijfers	5
Mobiliteit	9
Ontwikkeling, vorming en opleiding	10
Arbeidsvoorwaarden	11
Arbeidsomstandigheden	15
Verzuim	17
Medezeggenschap	19
Organigram ambtelijk apparaat provincie Zeeland	21

Organisatie in beweging

Meer nog dan blijkt uit de in dit sociaal jaarverslag vermelde cijfers en feiten, is 2015 voor de Provincie Zeeland een zeer bewogen jaar geweest.

In de eerste plaats door het project Sloeweg, dat politiek-bestuurlijk grote impact had, maar ook nadrukkelijk heeft doorgewerkt in de organisatie. De onderzoeken van GS en PS naar aanleiding van het project Sloeweg hebben duidelijk gemaakt dat de organisatie een professionaliseringsslag moet doormaken in de aansturing van grote projecten. De organisatie is daar ook van doordrongen.

Een tweede factor om werk te maken van verdere ontwikkeling lag in een aantal onderzoeken die in de loop van 2015 zijn uitgebracht. Het ziekteverzuim is bijzonder laag, de medewerkers-tevredenheid en de klanttevredenheid geven scores waarmee Zeeland bij de top van de provincies hoort. Daar mag de organisatie trots op zijn en verder op bouwen. Andere onderzoeken geven aan dat er nog wel verdere ontwikkelingen nodig zijn: de evaluatie van de reorganisatie geeft aan dat integraal werken extra aandacht verdient en ook de integriteitsschetsen hebben aandachtspunten aan het licht gebracht, die begin 2016 zullen worden uitgewerkt.

Tenslotte heeft het coalitieakkoord uit juli 2015 nieuwe accenten gelegd in de werkwijzen. Meer dan in het verleden worden maatschappelijke opgaven centraal gezet en 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 verbindingen tussen partijen en het faciliteren van activiteiten van anderen. Dat betekent dat er andere accenten in het werk gelegd zullen moeten worden, en dat de medewerkers daar ook in gefaciliteerd zullen moeten worden.

In het licht van al deze ontwikkelingen is een nieuw ontwikkelingstraject voor de organisatie opgestart dat zich specifiek richt op de interne organisatie en het bestuurlijk ambtelijk samenspel. Dit programma is in 2015 gestart en loopt tot en met 2017.

De eerste stap in het verbetertraject was het aanstellen van een tijdelijke directeur grote projecten, die als taak heeft de aansturing van projecten te professionaliseren. Verder is besloten tot een definitieve wijziging van de topstructuur, waarbij de indeling in werkvelden zal verdwijnen en de directie wordt versterkt met een directeur grote projecten en een directeur organisatie. Zodra zich verdere ontwikkelingen voordoen, worden stappen gezet naar een eindbeeld op langere termijn.

Met het oog op het nieuwe traject voor de organisatieontwikkeling is het programma "Dat doen we ...samen voor Zeeland" eind 2015 afgesloten en geëvalueerd. In dat programma zijn in 2015 door aanjaagteams themabijeenkomsten gehouden op het gebied van kennis delen en ontmoeten en klantgericht werken. Ook zijn de in 2014 ontwikkelde producten als de 'Prima Provinciepijlers' verder geïntegreerd in het dagelijks werk. Het managementontwikkelingstraject werd afgerond, waarmee de leidinggevenden een gezamenlijke basis hebben gelegd om een voorbeeld te zijn voor de organisatie en de cultuurverandering te stimuleren. De uitkomsten van de evaluatie zullen worden meegenomen in het nieuwe ontwikkelingsprogramma.

Op afdelingsniveau is aansturingsstructuur binnen de afdeling Financiën met een unithoofd versterkt. Deze wijziging is een van de resultaten uit het ontwikkeltraject wat de afdeling het afgelopen jaar heeft doorlopen. Tot slot hebben wij vanaf 1 maart dertien collega's verwelkomd van Dienst Landelijk Gebied (DLG). Tot de overgang van de DLG-taken, behoorden naast personeel, ook overdracht van gronden, financiële administratie archieven en afstemming van ICT-systemen.

In dit verslag zijn met name de kwantitatieve gegevens over 2015 vermeld. In onderstaande paragrafen geven wij u ter aanvulling een korte toelichting op de wijze waarop de organisatie het afgelopen jaar in beweging is geweest.

Feiten en cijfers

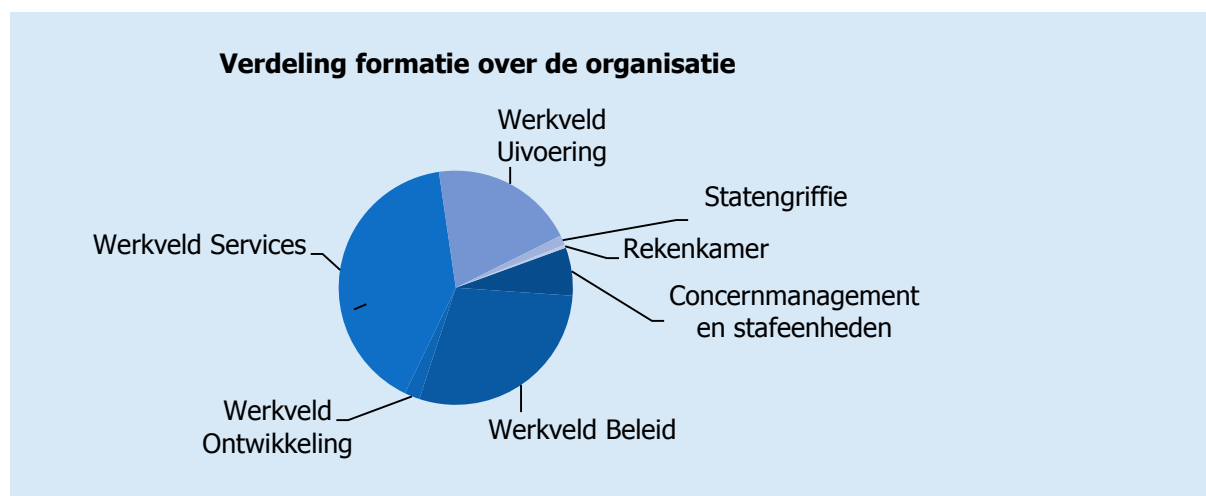
Personeelsformatie

Onderstaand overzicht toont de formatie en de procentuele onderverdeling naar organisatie eenheid over 2015 van de Provincie Zeeland. Het overzicht geeft zowel de omvang als de bezetting van formatieplaatsen weer. De bezetting is 1,1% hoger dan de formatie, dit is onder meer het gevolg van een aantal "bovenformatieve" plaatsen die zijn ontstaan bij de reorganisatie in 2013 waarvoor nog geen oplossing gevonden is. Dit aantal plaatsen is met ingang van 2015 o.a. toegenomen omdat tot en met 2014 formatie beschikbaar was voor de uitvoering van de analoge functie van documentaire informatie voorziening (DIV). In 2015 zijn betreffende medewerkers nog steeds ingezet op deze taak omdat digitalisering van de DIV nog niet volledig is afgerond. 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 blijven daar binnen.

	Formatie omvang	Toewijzing (bezetting)	Bezetting van formatie %	Formatie Omvang	Toewijzing (bezetting)	Bezetting van formatie %
	31-12-2014	31-12-2014		31-12-2015	31-12-2015	
Concernmanagement en stafeenheden*	31,5	30,7	6,7	31,5	30,5	6,5
Werkveld Beleid	134,7	132,3	29	136,9	135,6	28,9
Werkveld Ontwikkeling	8,5	9,1	2	10	10,9	2,3
Werkveld Services#	189,7	185,3	40,6	188,5	189,6	40,3
Werkveld Uitvoering	83,6	88,8	19,5	94,6	99,6	21,2
Subtotaal	448	446,2	97,8	461,5	466,2	99,2
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	456,5	455,1	99,7	470	475,1	101,1

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

dit werkveld behelst, naast overheadtaken ook directe taken



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

dit werkveld behelst, naast overheadtaken ook directe taken

Samenstelling personeel

Aantallen medewerkers per 31 december 2015

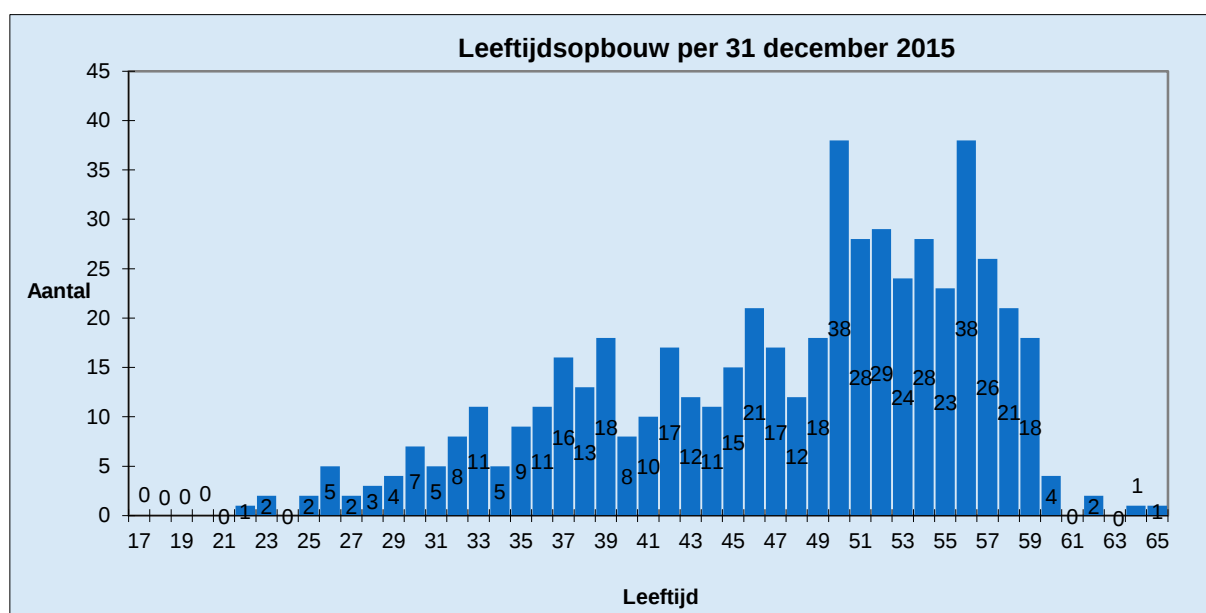
Eind 2015 werkten 547 mensen bij onze organisatie (2014: 516). Het verschil in dit aantal wordt onder andere verklaard doordat bij de afdeling facilitair 13 medewerkers, waaronder een aantal interieurverzorgsters, in dienst zijn genomen die voorheen via derden werden ingehuurd. Verder zijn 22 medewerkers extra in dienst gekomen i.v.m. de overname van taken van de Dienst Landelijk Gebied (DLG).

Organisatie onderdeel	Totaal aantal medewerkers	Voltijd		Deeltijd		Vast	Tijdelijk
		M	V	M	V		
Concernmanagement en stafeenheden*	34	14	7	1	12	33	1
Werkveld Beleid	151	67	17	14	53	148	3
Werkveld Ontwikkeling	14	5	3	3	3	14	0
Werkveld Services	232	84	34	14	100	224	8
Werkveld Uitvoering	106	84	4	4	14	103	3
Statengriffie	8	3	1	0	4	8	0
Rekenkamer	2	0	0	0	2	2	0
Totaal 2014	547	257	66	36	188	532	15

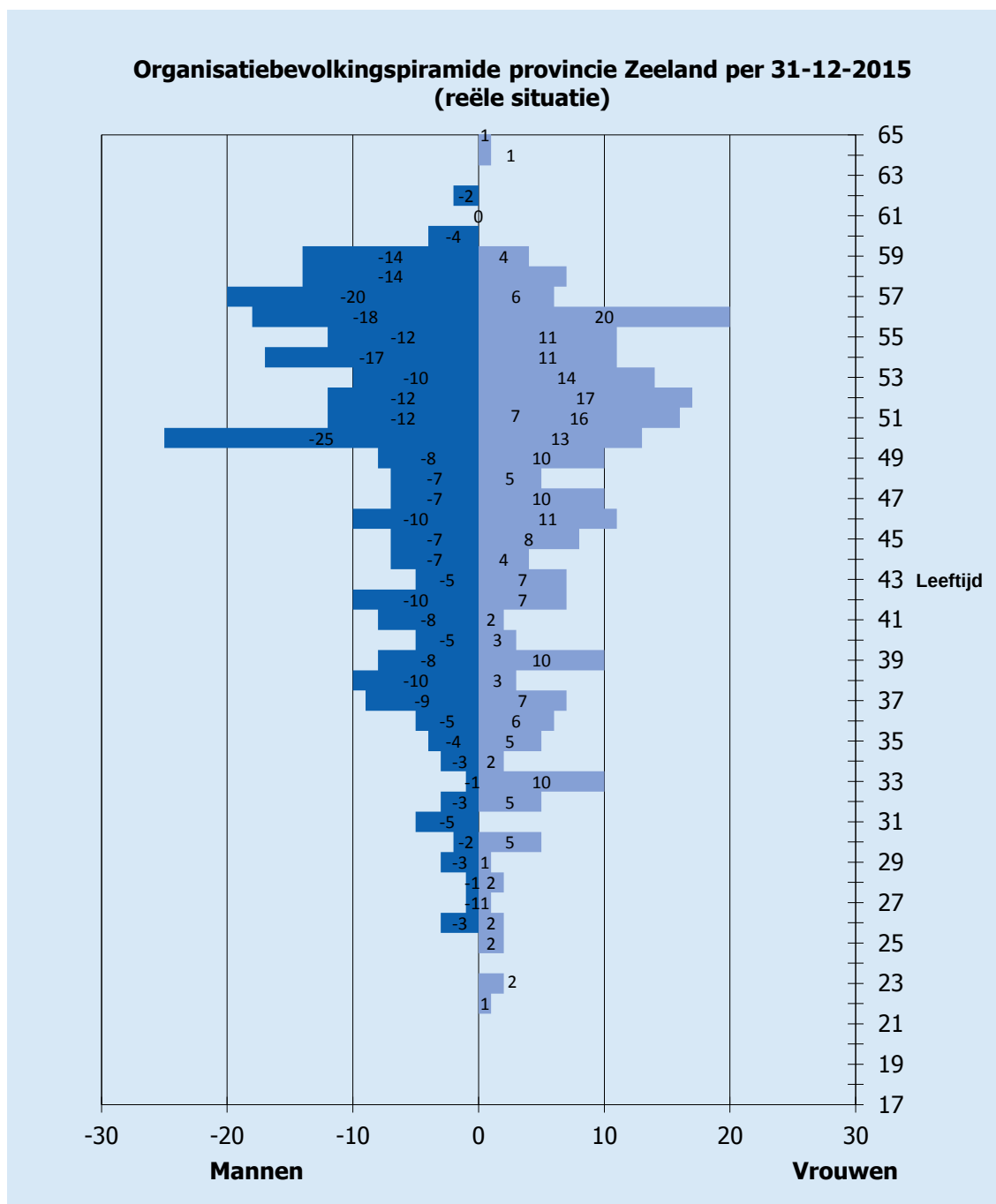
*opgebouwd uit: concernmanagement incl. directie, concernstaf, kabinet en strategen.

Leeftijdsopbouw

De gemiddelde leeftijd van de provinciale medewerker lag op 31 december 2015 op 47 jaar. De vrouwelijke medewerkers waren gemiddeld 46 jaar en de mannelijke medewerkers gemiddeld 48 jaar.



Man-vrouw verdeling



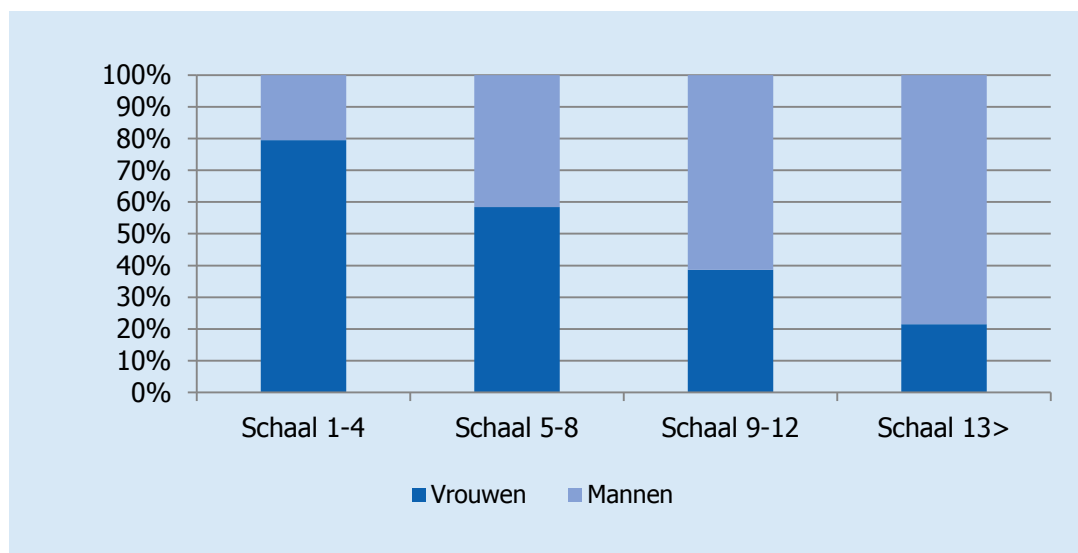
Deze grafiek laat de aantallen zien van de verdeling van mannen en vrouwen in onze organisatie op peildatum 31 december 2015. Een voorbeeld: van de 41 jarigen zijn 8 medewerkers man en 2 medewerkers vrouw.

Het aandeel vrouwen in onze organisatie in 2015 bedraagt 46,3% dat is 0,3% lager dan in 2014.

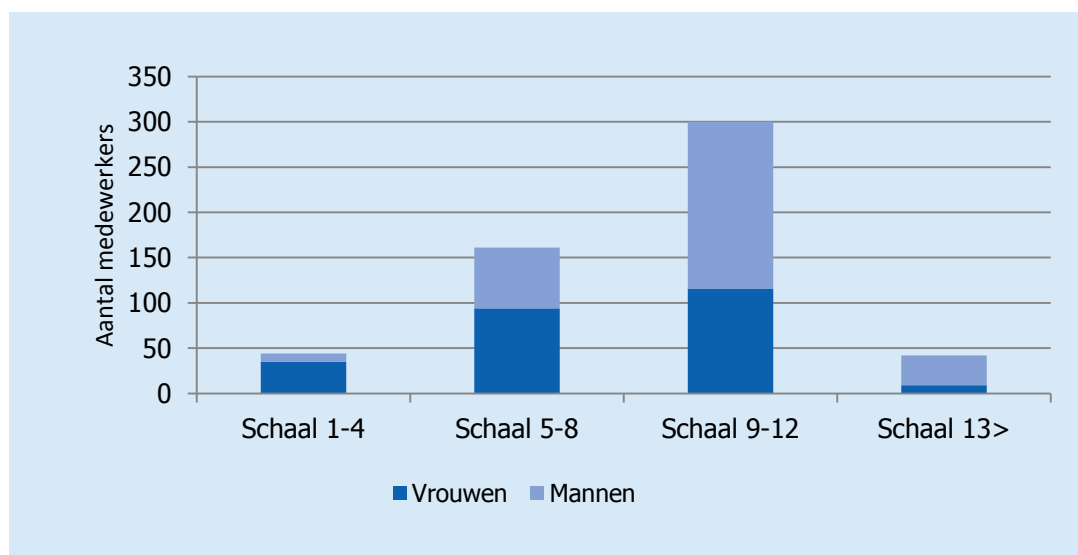
Verdeling over salariscategorieën

In onderstaande figuur staat het relatieve aandeel vrouwen en mannen eind 2015 per salariscategorie.

Het aandeel vrouwen is in de schalen 1 t/m 4 met 79,5% het grootst. Voor wat betreft de categorie schaal 5 t/m 8 ligt het aandeel vrouwen een stuk dichterbij het aandeel mannen, namelijk 58,4%. In de schalen 9 t/m 12 is een lager aandeel vrouwen te zien, te weten 38,7% en in de categorie schaal 13 en hoger tenslotte komt het aandeel vrouwen op 21,4%.



In onderstaande figuur staat het absolute aandeel vrouwen en mannen eind 2015 per salariscategorie.



Mobiliteit

Personeelsvoorziening en introductie nieuw personeel

Bij de afdeling facilitair zijn in 2015 13 medewerkers in dienst getreden die voorheen via derden werden ingehuurd. Verder zijn 22 medewerkers extra in dienst gekomen i.v.m. de overname van taken van de Dienst Landelijk Gebied (DLG).

In onderstaande tabel treft u de verhouding aan tussen interne mobiliteit en externe bronnen van instroom van medewerkers in 2015.

Bronnen instroom in nieuwe functie

Bron:	Schaal 1 t/m 4		Schaal 5 t/m 8		Schaal 9 t/m 12		Schaal 13 en>		Totaal
	M	V	M	V	M	V	M	V	
Intern verticaal	0	0	0	1	2	0	1	0	4
Intern horizontaal	0	0	0	0	1	4	0	0	5
Extern	1	12	1	3	17	6	1	0	41
Totaal	1	12	1	4	20	10	2	0	50

In 2015 zijn 25 stagiairs in de gelegenheid gesteld hun kennis bij de provincie te vergroten. De groep was opgebouwd uit één stagiair op VMBO-niveau, tien op MBO-niveau, twaalf op HBO-niveau en twee op WO-niveau. In totaal twee stagiairs meer dan in 2014.

Vanaf september 2014 loopt bij de Provincie een eigen traineeship, waarbij twee HBO-afgestudeerden voor een periode van 2 jaar zijn aangenomen.

Mobiliteit en tijdelijk personeel

Al langere tijd wordt in samenwerking met andere Zeeuwse (semi)overheden de inhuur van tijdelijk personeel (uitzendkrachten en detachering) gezamenlijk aanbesteed. Het contract voor de inhuur van uitzendkrachten en detachering lag, net als in 2014 bij Randstad en Tempo-Team. In het verslagjaar zijn 22 uitzendkrachten en 42 gedetacheerden, waaronder 9 van andere overheden werkzaam geweest bij de Provincie.

Verder hebben 53 medewerkers gebruik gemaakt van tijdelijke mobiliteit binnen of buiten de organisatie.

Verloop

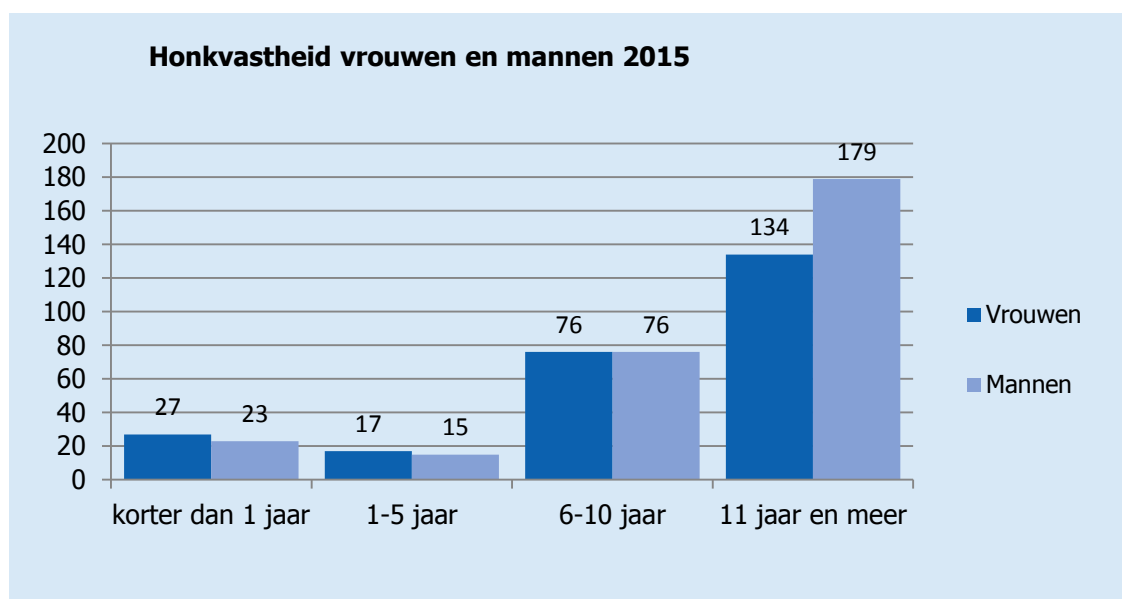
In het verslagjaar zijn 22 medewerkers uitgestroomd, waaronder 17 tijdelijke medewerkers. De overige 5 medewerkers hebben op eigen verzoek het dienstverband beëindigd.

Aantallen uitgestroomde medewerkers met vertrekreden

Vertrekreden:	Aantal
Ontslag op initiatief werkgever	0
Ontslag eigen verzoek	5
Einde tijdelijk dienstverband	17
FPU	0
Invaliditeitspensioen	0
Overlijden	0
Totaal	22

Honkvastheid

In 2015 werkte 57,2% van de medewerkers 11 jaar of langer bij de Provincie. Het percentage is daarmee ten opzichte van 2014 gelijk gebleven. De aantallen medewerkers, onderverdeeld in mannen en vrouwen, zijn verwerkt in onderstaande grafiek.



Ontwikkeling, vorming en opleiding

Opleiding en ontwikkeling provincie in 2015

Als het gaat om het realiseren van organisatiedoelen is opleiden één van de instrumenten die we daarvoor benutten. Leervormen die de provincie daarbij inzet zijn trainingen, coaching, intervisie en werkbijeenkomsten in het kader van kennisdeling en samenwerken. Opleiden is gericht op het blijven ontwikkelen van de vakinhoudelijke kennis, vaardigheden en gedrag van medewerkers, waarmee we zoveel mogelijk inspelen op de talenten en persoonlijke ambities. Daarnaast ligt de focus vooral op het meer strategische kader, waarin de organisatiestrategie en cultuur herkenbaar is. En die meer richting geeft aan waarin de Provincie zich de komende jaren wil ontwikkelen.

In de periode 2013-2015 loopt binnen de provincie een programma organisatieontwikkeling "Samen voor Zeeland", waarbinnen verschillende projecten zijn opgepakt die een bijdrage leveren aan de cultuur- en organisatiedoelen die met de reorganisatie in 2013 zijn bepaald. Competentieontwikkeling van het personeel is daarin een speerpunt. Er zijn vier kerncompetenties benoemd, die helpen bij het vertalen van de organisatievisie naar het dagelijkse werk. En die competenties zijn:

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

Opleidingenkalender

Als onderdeel van het strategisch opleidingsbeleid wordt jaarlijks een opleidingenkalender samengesteld. In het verslagjaar zijn via de opleidingenkalender verschillende organisatiebrede opleidingsmogelijkheden aangeboden.

Allereerst de trainingen die jaarlijks plaatsvinden in het kader van het ontwikkelen van persoonlijke vaardigheden van medewerkers. Hierbij kan gedacht worden aan contractmanagement, mediationvaardigheden, speechwriting en werken vanuit zelfregie.

In 2015 is wederom een interne cursus "werken bij de provincie" georganiseerd, deze cursus geeft inzicht in de gang van zaken met betrekking tot het volgen van procedures en tot stand komen van besluitvorming in het provinciale apparaat.

Buiten de kalender om hebben alle provinciale medewerkers vanaf 1 oktober 2014 voor de duur van twee jaar via het A&O fonds Provincies de gelegenheid om gratis deel te nemen aan een selectie van 14 online cursussen via de HEMA Academy.

Ten tweede zijn er trainingen en masterclasses gegeven die inspeelden op actuele inhoudelijke vraagstukken op het gebied van project- en programmamanagement, ambtelijk vakmanschap en framing.

De derde categorie betreft het lopende managementontwikkelingstraject. Het traject is gericht op het versterken van de leiderschapsstijl. De leidinggevenden moeten kunnen anticiperen op de individuele ontwikkelingsbehoeften van hun medewerkers en vervolgens de passende rol kiezen om hen te laten excelleren en zo zelfstandig mogelijk te laten (samen)werken. Daarnaast is extern presteren een belangrijk onderdeel. Een intensief programma van trainingen, workshops, individuele coaching en externe ontmoetingen met bestuurders, bedrijven en instellingen.

Arbeidsvoorwaarden

De CAO Provincies liep tot en met 31 december 2015. De hoofdpunten voor 2015 uit deze CAO:

- Loonontwikkeling: per 1 januari 2015 2% en per 1 juli 2015 1% structureel.
- Werkgelegenheid & duurzame inzetbaarheid:
 - ✓ Voorkomen van onvrijwillige werkloosheid in situaties waarbij iemands baan op de tocht staat van wege een reorganisatiebesluit: bemiddelen van werk naar werk. Per 1 januari 2015 is de sectorale regeling begeleiding van werk naar werk van kracht. Gedurende een periode van 24 maanden richten leidinggevende en de medewerker die herplaatst moet worden vanwege een reorganisatie, zich op het vinden van een passende functie binnen en buiten de provinciale organisatie.
 - ✓ 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.
- Flexibiliteit en werkzekerheid: er zal een onderzoek worden gedaan naar de omvang, noodzaak/wenselijkheid en verschillende vormen van flexibele arbeidsrelaties.
- 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.
- Individueel keuzebudget (IKB): met ingang van 1 januari 2015 kregen de medewerkers verantwoordelijkheid en zeggenschap over hun arbeidsvoorwaardenpakket.
- Werkkostenregeling (WKR) is per 1 januari 2015 ingevoerd, de provincie is over het verslagjaar binnen het forfait gebleven.
- Evaluatie beloningssysteem in 2015 is gedaan.
- 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.

Eind 2015 heeft het eerste overleg plaatsgevonden over de nieuwe Cao Provincies.

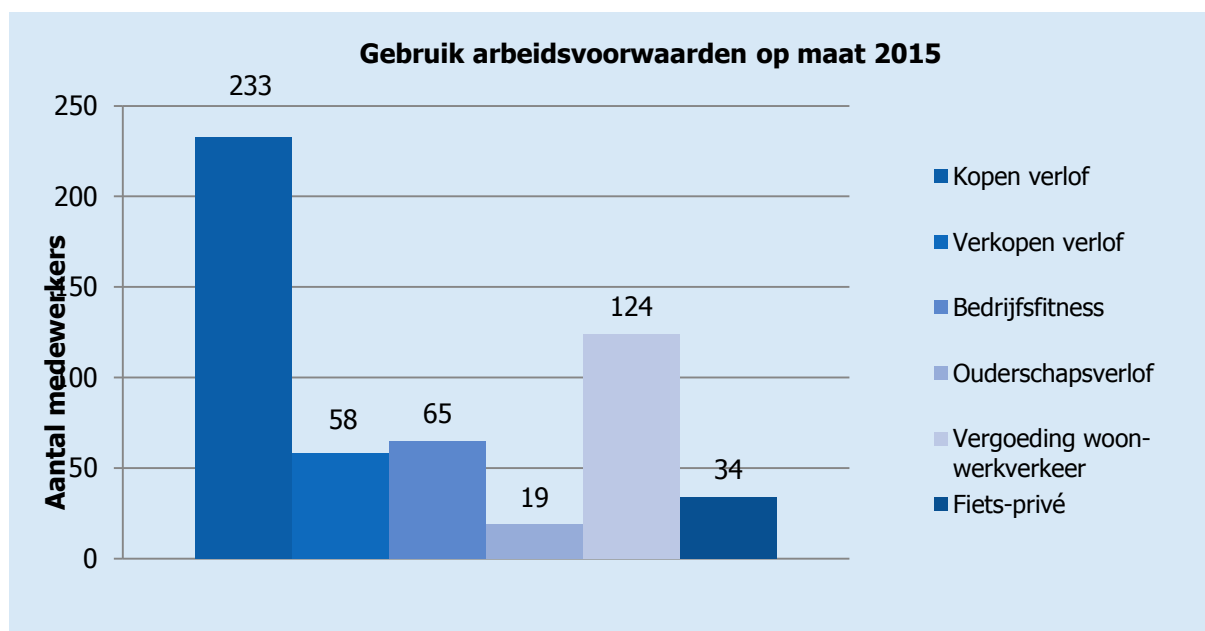
Individuele keuze arbeidsvoorwaarden

Op grond van de Individuele Keuze Arbeidsvoorwaarden Provincies Zeeland (IKAP), het zogenaamde cafetariasyستم 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. Wanneer de medewerker deze verlofuren daadwerkelijk op wenst te nemen, zal hij dit verlof moeten "kopen", vandaar dat het aantal deelnemers op dit onderdeel significant hoger ligt dan in 2014 (155 deelnemers).

De daling van het aantal deelnemers bedrijfsfitness t.o.v. 2014 (95) is het gevolg van het abusievelijk meetellen van deelnemers aan de NAR-regeling in 2014.

Op de volgende bladzijde treft u een grafiek met gegevens betreffende de IKAP aan.



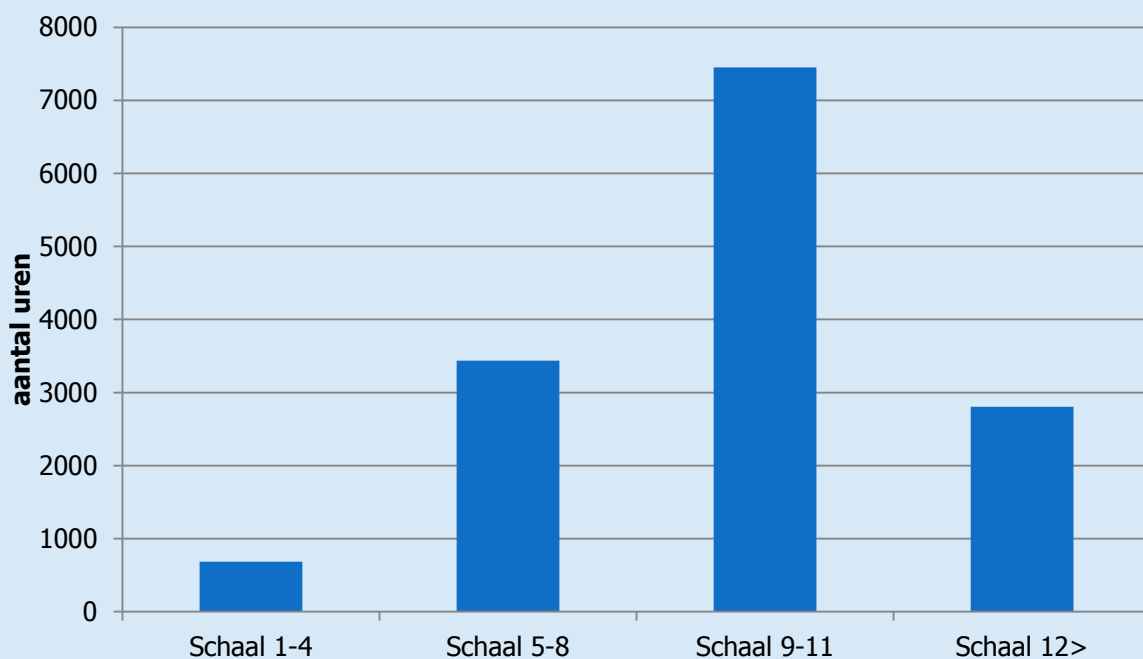
Levensloopregeling

In 2015 hebben 6 medewerkers (1,1%) gespaard voor levensloopverlof, opname van levensloop is, net als in 2014 niet aan de orde geweest. Ten opzichte van 2014 is door 0,1% minder voor levensloop gespaard.

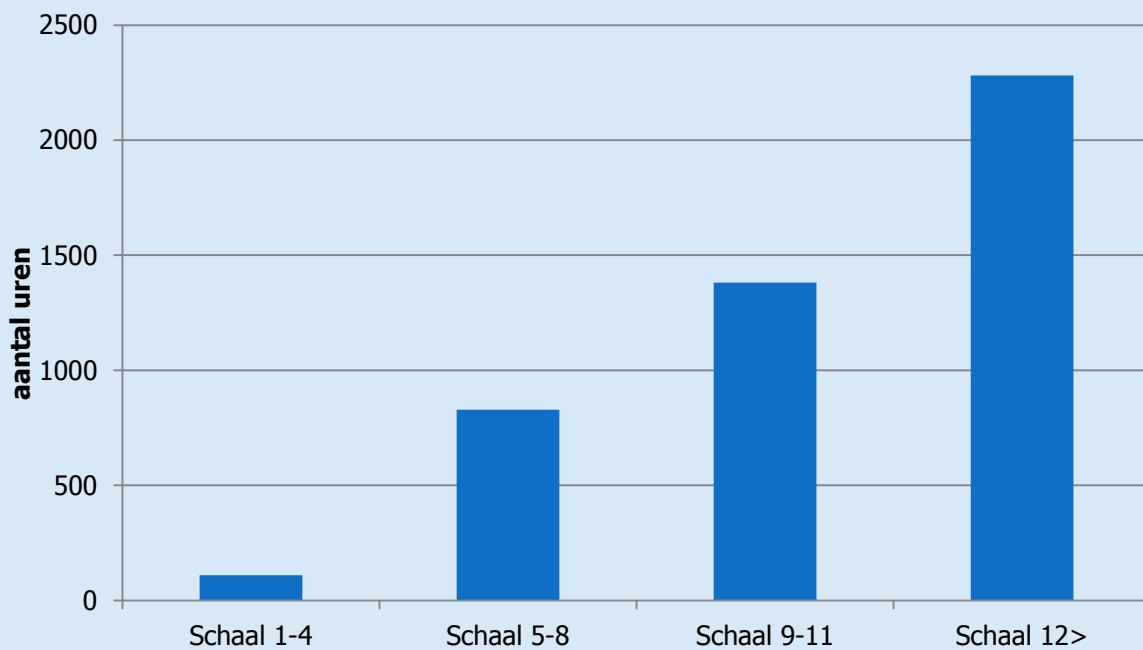
Kopen/verkopen verlof

Medewerkers hebben de mogelijkheid om verlof te kopen of te verkopen. Voor kopen van verlof 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 bovenwettelijk 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 233 medewerkers is samen 14.379 uur verlof gekocht, terwijl 58 medewerkers samen 4.599 uur verlof hebben verkocht. Hierna ziet u een verdeling van deze uren onderverdeeld in salariscategorieën.

Gekocht verlof per functiecategorie



Verkocht verlof per functiecategorie



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 2015 is alleen kortdurend zorgverlof verleend, in totaal 553 uur aan 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 19 medewerkers ouderschapsverlof genoten.

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 124 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.

Deeltijd FPU

In 2015 werkte nog één medewerker van 55+ korter door gebruik te maken van deeltijd FPU. 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.

Werktijdverkorting van een half uur per dag voor medewerkers van 60 jaar en ouder

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 2015 door 7 medewerkers gebruik van gemaakt.

Arbeidsomstandigheden

Arbo dienstverlening

Het huidige contract met de Arbo Unie wordt jaarlijks geëvalueerd, daaruit zijn geen bijzonderheden naar voren gekomen. De dienstverlening verloopt naar tevredenheid. De bedrijfsarts heeft volgens afspraak twee managementletters aangeleverd. De managementletter informeert over actuele ontwikkelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden en geeft aanbevelingen voor verbetering daarvan. In de managementletter heeft de bedrijfsarts geconcludeerd dat het verzuim laag is en dat met name verder geïnvesteerd kan worden in preventie. De managementletter is besproken met het management en de Ondernemingsraad.

Jaarlijks vindt een aantal themabijeenkomsten plaats waarin de bedrijfsarts met de Arbo coördinator inzoomt op belangrijke thema's waar leidinggevendenden mee te maken krijgen. Dit jaar is gekozen voor de thema's 'vitaliteit', 'beeldschermwerk' en 'mentale veerkracht'.

PMO

Er is een Periodiek Medisch Onderzoek gehouden onder de groepen medewerkers die in de Risico Inventarisatie en Evaluatie als risicogroep benoemd staan. Het betreft de kantonniërs, allround servicemedewerkers, serveersters, interieurverzorgsters en medewerkers objectbediening. De betrokkenen hebben een individueel rapport met de uitkomst ontvangen. Een aantal uitkomsten gaf aanleiding tot een nader onderzoek door de bedrijfsarts, zij zijn voor het spreekuur uitgenodigd. De groepsrapportages worden door de Arbo coördinator in de werkoverleggen besproken en er wordt samen met de medewerkers gekeken waar mogelijk extra aandacht aan gegeven kan worden of medewerkers worden doorverwezen voor maatwerk.

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 8 gesprekken gevoerd met vertrouwenspersonen. Deze gesprekken hebben niet geleid tot het indienen van een klacht bij de klachtencommissie.

Flexibel werken

In 2015 is het onderwerp flexibel werken geëvalueerd. Daaruit blijkt op het gebied van Arbo omstandigheden het volgende: medewerkers die nu beschikken over speciaal aan hen uitgereikte Arbo middelen vanwege Arbo klachten vinden het lastig om op flexibele plekken te werken omdat zij deze middelen niet makkelijk kunnen verplaatsen of omdat hun werkplek speciaal is ingesteld vanwege hun klachten. Bij het verder uitrollen van flexibel werken wordt daar rekening mee gehouden.

Risico Inventarisatie en Evaluatie

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 22 medewerkers werkplekonderzoeken verricht naar aanleiding van klachten. Verder zijn 34 werkplekonderzoeken gehouden als "0-meting" o.a. voor nieuwe medewerkers en op verzoek van medewerkers om tot een optimale werkhouding te komen. Er zijn ongeveer 10 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 35 medewerkers is een beeldschermbril aangemeten door de opticien.

Bedrijfsmaatschappelijk werk

In 2015 werd hulp en coaching geboden aan drie medewerkers.

Preventiesoftware

De provincie wil haar medewerkers stimuleren om op een meer gezonde en slimme wijze om te gaan met beeldschermwerk. Daarom wordt preventiesoftware aangeboden. Dit programma zorgt, rekening houdend met time management principes, voor een optimaal werk/rust ritme tijdens beeldschermwerk. Daarnaast geeft het programma tips over het werken met sneltoetsen (bijvoorbeeld Ctrl + Enter), slim omgaan met e-mail, aannemen van een gezonde werkhouding en het toepassen van time management principes.

Vitaliteitsprogramma

Om medewerkers te stimuleren gezonde keuzes te maken en fysiek en mentaal in balans te komen en zo het werk goed uit te kunnen voeren heeft de Provincie in 2015 een vitaliteitsprogramma opgesteld. Het programma richt zich op een aantal leefstijlthema's: meer bewegen, stoppen met roken, matig gebruik van alcohol, gezonde voeding, voldoende ontspanning.

Bedrijfshulpverlening

Naast een aantal afmeldingen en aanstellingen voor de bedrijfshulpverlening (BHV), zijn hiervoor verschillende representatie medewerkers opgeleid. Zij worden regelmatig ingezet bij ontvangsten, diners e.d. die voor een deel in de avonden plaatsvinden.

In 2015 zijn weer verschillende oefeningen gehouden. Het accent heeft daarbij gelegen op gebouwenkennis, brand en EHBO.

Het jaar werd gekenmerkt door negen calamiteiten waarvoor EHBO verleend moest worden. Dit varieerde van struikelen tot vallen met de fiets onwel worden. Gelukkig liep het met alle slachtoffers, mede dankzij adequate BHV inzet, goed af. Daarnaast was er 1 werkelijke brand inzet: brand in de foyer. De brand is snel geblust, daardoor is de schade aan het gebouw beperkt gebleven.

Integriteit

Sinds 2006 is in de Ambtenarenwet de verplichting opgenomen voor de overheidswerkgevers om een gedragscode integriteit vast te stellen.

In 2014 is een beleidskader Integriteit voor de ambtelijke organisatie opgesteld. Dit beleidskader is een samenvatting van wat wij als organisatie verstaan onder het onderwerp integriteit en welke acties wij hierop plegen. Ook verwijst het beleidskader naar de gedragscode en diverse regelingen die daar voor zijn. Het management heeft een workshop gevolgd waarin aandacht is gevraagd voor integriteit en ook integriteitsdilemma's besproken zijn.

Integriteit is een belangrijke kerncompetentie van onze organisatie dus naast het management is het ook van groot belang dat de rest van de organisatie opnieuw meegenomen wordt op het onderwerp integriteit. En dat het onderwerp blijvend onder de aandacht wordt gebracht. Integriteit gaat over houding en gedrag, is slechts beperkt in regels te vatten en daarom is het belangrijk om het bespreekbaar te maken en te houden.

Hier is op verschillende manieren aandacht aan besteed. Op een manier die aansluit bij het werk en de dilemma's waar de medewerkers voor komen te staan. Dat betekent dat het onderwerp zoveel mogelijk via de reguliere instrumenten en overlegorganen geagendeerd was.

Acties die in dit kader in het verslagjaar zijn uitgevoerd:

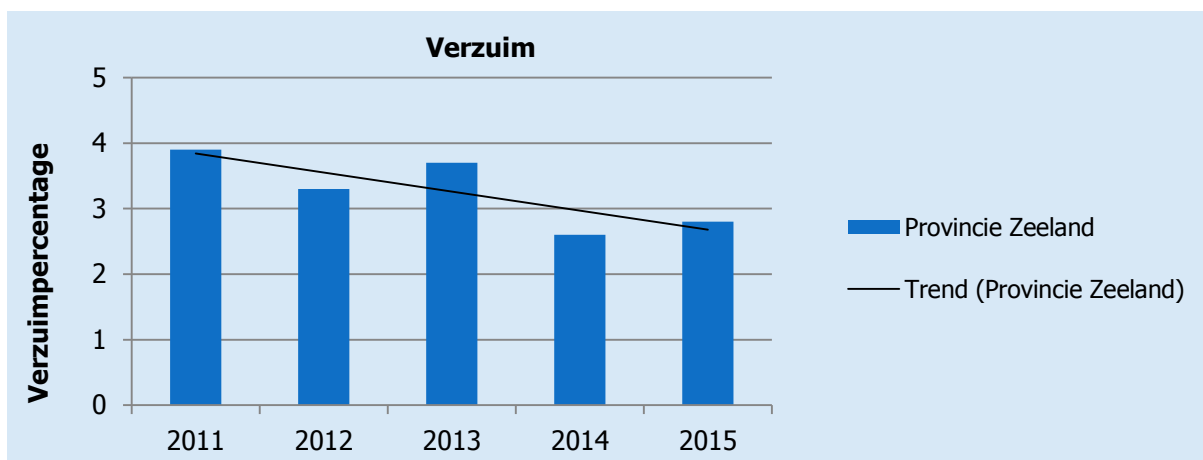
- * Communiceren en aankondigen van het onderwerp integriteit bij het management, door middel van de Integriteitsmap. Dit is een bundeling van alle beleidsstukken en regelingen aangaande integriteit.
- * Er is een integriteitswijzer opgesteld en verspreid onder de medewerkers.
- * Het onderwerp integriteit is in de werkoverleggen aan de orde gesteld.
- * De medewerkers hebben deel genomen aan de workshop 'Goed ambtenaarschap'.

In 2016 zullen de aanbevelingen uit de workshops worden opgepakt.

Voor wat betreft het melden van nevenfuncties zijn in 2015 geen meldingen geweest die openbaar gemaakt zouden moeten worden (vanaf salarisschaal 13). Wel zijn twee nevenfuncties gemeld bij indiensttreding van medewerkers in lagere salarisschalen. Verder zijn 17 verklaringen omtrent het gedrag (VOG) aangevraagd en verkregen en hebben 30 medewerkers de ambtseed- of belofte afgelegd.

Verzuim

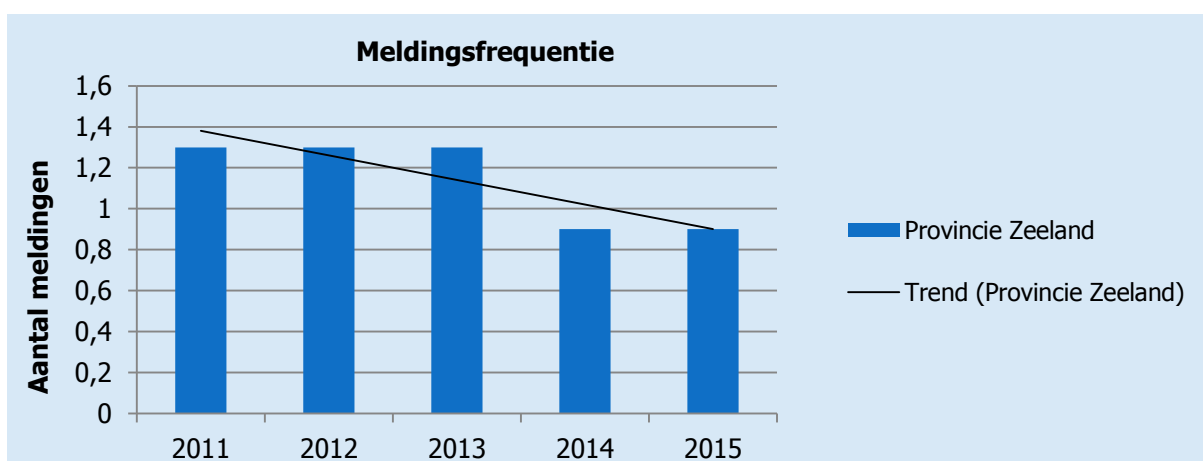
Het gemiddelde verzuim is ten opzichte van 2014 met 0,2 gestegen naar een percentage van 2,8. Hieronder wordt geven wij de trend van de verzuimpercentages van de afgelopen vijf jaar van de organisatie weergegeven.



In onze provincie is het verzuimpercentage onder vrouwen ten opzichte van 2014 met 0,2 gestegen naar 4,2. Het verzuim onder mannen is eveneens met 0,2% gestegen, naar 1,9%. De gemiddelde verzuimduur bij vrouwen is ten opzichte van 2014 met 1,6 dag gestegen naar 10,8 dagen per jaar. Bij mannen is een daling van 0,6 dag te zien naar 8,6 dagen over het jaar 2015.

Het aantal verzuimmeldingen per jaar is onder het vrouwelijk personeel gedaald naar 1 dat geeft een daling van 0,1 te zien ten opzichte van 2014. Bij het mannelijk personeel is het aantal meldingen ten opzichte van 2014 met 0,2 gestegen naar 0,8 meldingen. Het totaal aantal verzuimmeldingen is 0,9 melding, dat is hetzelfde aantal als over 2014.

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 verzuimniveau 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 2,8 af te zetten tegen de geldende Verbaannorm van 3,7. Het verzuimpercentage blijft onder de norm, maar 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. Daarbij werd afscheid genomen van de voorzitter en enkele leden van de werknemersvertegenwoordiging. 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. In het technisch beraad wordt een concept tekst opgesteld, die aan het college van Gedeputeerde Staten wordt voorgelegd. Indien het college dit concept overneemt, zal de commissie GO om instemming worden gevraagd.

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 2015 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 met 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 2015 zijn 2 adviesaanvragen door de OR behandeld.

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 2015 zijn 5 instemmingsverzoeken ontvangen en afgehandeld.

4. Initiatiefrecht

Het is voor de OR mogelijk om de ondernemer voorstellen te doen over zaken die de onderneming betreffen. In 2015 is hier geen gebruik van gemaakt.

Evenals in 2014 hebben de instemmings- en adviesaanvragen in 2015 zich voornamelijk toegespitst op het vlak van personeel en organisatie. Een structuurwijziging bij de afdeling Financiën, nieuwe regelingen en aanpassingen van bestaande regelingen 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.

In 2015 vonden er, conform gebruikelijke procedure na een zittingsperiode van drie jaar, weer verkiezingen plaats.

De raad telt aan het eind van 2015 elf leden.

Aanpassing (top-)structuur

Eind 2015 is de adviesaanvraag ten behoeve van de aanpassing van de (top-)structuur ter advisering voorgelegd aan de OR. Om een zorgvuldige afweging te kunnen maken is veelvuldig met de afdeling P&O en de provinciesecretaris gesproken. De advisering op dit onderwerp kende een doorloop naar 2016, waarbij uiteindelijk in februari 2016 het definitief advies is uitgegaan.

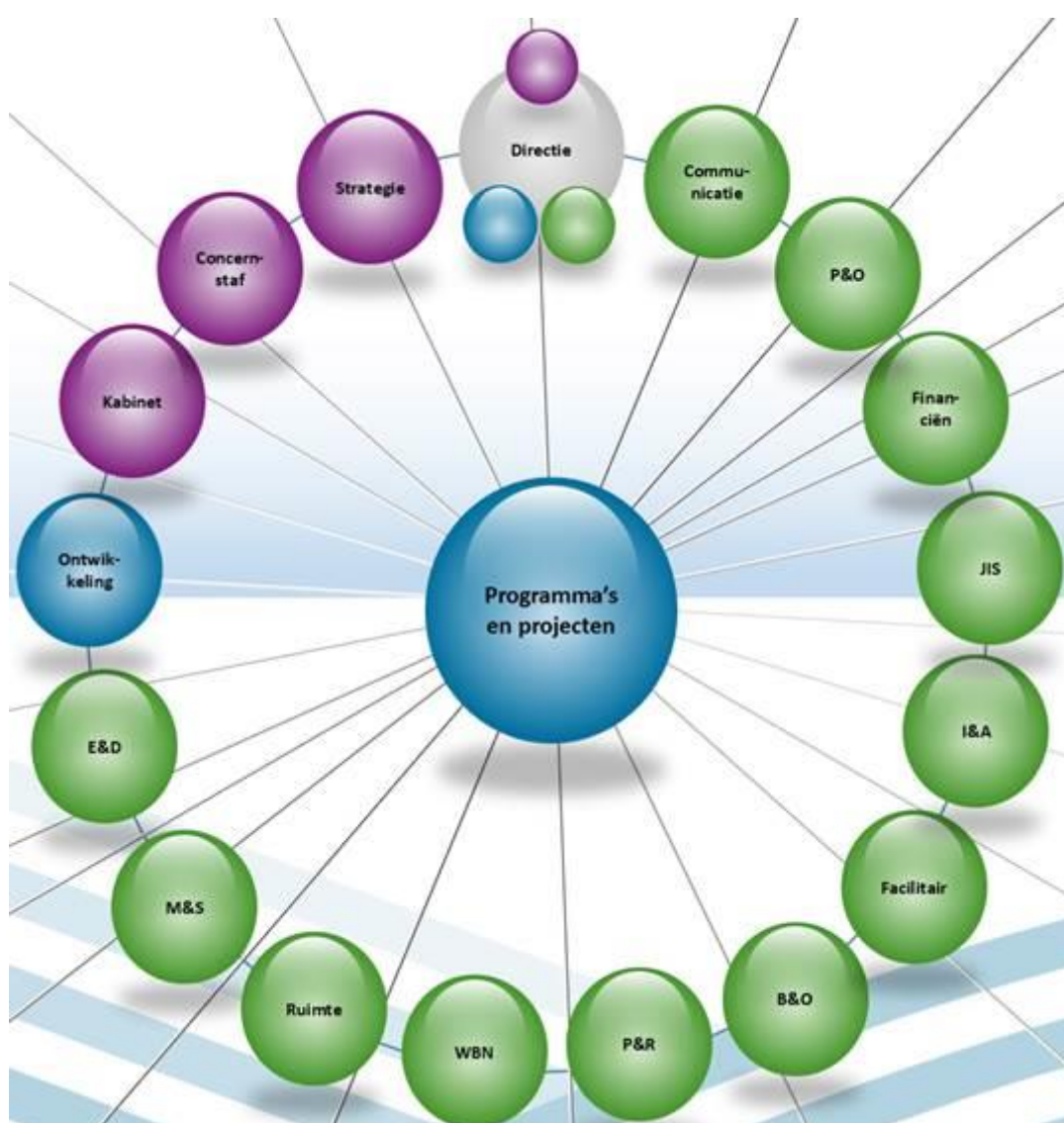
Overleg en vertegenwoordigingen

De OR was in 2015 vertegenwoordigd in de Projectgroep medewerkersonderzoek, de projectgroep evaluatie reorganisatie 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.

Achterban

De OR informeerde de medewerkers via de “Nieuwsbrief OR”, waarbij de uitgebrachte advies of instemmingsbesluiten werden bijgesloten. Over geheel 2015 zijn acht algemene nieuwsbrieven uitgegeven. Aanvullend werden, na vaststelling, de verslagen van de vergaderingen op intranet geplaatst. Bij één dossier hebben we individueel gesproken met de hele afdeling, waardoor veel beter vanuit de betreffende medewerkers kon worden geadviseerd.

Organigram ambtelijk apparaat Provincie Zeeland



Colofon

Tekst

Provincie Zeeland

Ingrid Wijnands

Beeld

Shutterstock

Contact

i.wijnands-westerdijk@zeeland.nl

www.zeeland.nl