

Aan:  
de voorzitter en leden van  
provinciale staten van Drenthe

Assen, 8 juni 2006  
Ons kenmerk 22/5.12/2006005835  
Behandeld door de heer J.A. Kok (0592) 36 56 17  
Onderwerp: Sociaal jaarverslag 2005

Geachte voorzitter/leden,

Wij hebben het genoegen u hierbij ter kennisneming ons Sociaal jaarverslag 2005 aan te bieden.

Jaarlijks wordt het Sociaal jaarverslag uitgebracht. Met het verslag geven wij inzicht in het door ons gevoerde HRM-beleid en de ontwikkelingen binnen de organisatie.

Wij wensen u veel leesplezier.

Hoogachtend,

gedeputeerde staten van Drenthe,

, secretaris

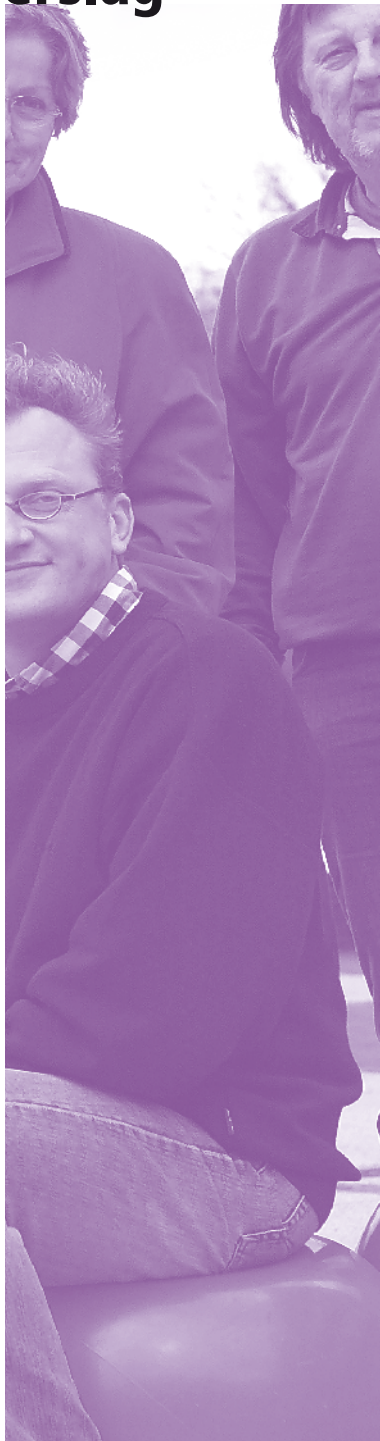
, voorzitter

Bijlage(n):  
jk/coll.

# Sociaal jaarverslag

2005

provincie **D**renthe



# **Sociaal Jaarverslag**

**2005**

*mei 2006*

**Colofon**

Uitgave: Stafgroep Personeel en Organisatie.

Fotografie: Willem Jan Kleppe, Assen. Illustraties werden eerder gepubliceerd bij artikelen in 'Drents Plateau', het personeelsblad van de provincie Drenthe, jaargang 2005. De foto's zijn willekeurig in dit Sociaal jaarverslag geplaatst.

Grafische verzorging: Docucentrum, provincie Drenthe.

# Inhoud

	<b>Voorwoord</b>	5
<b>1.</b>	<b>Ontwikkelingen HRM-gebied</b>	7
	Algemeen	7
	Competentiemanagement en Beoordelen en belonen	7
	Van HRM-informatievoorziening naar e-HRM	8
	Samenwerking met Noorderlink	8
<b>2.</b>	<b>Ontwikkelingen in de organisatie</b>	9
	Stuurgroep Organisatieontwikkeling	9
	Nieuwe leidinggevenden	9
	Invoering systematiek beleidscycli	10
	Afsluiting project Implementatie ASV	10
	Programmamanagement: Werken in programma's en projecten met Prince2	10
	Oprichting OV-bureau	11
	Samengaan Verkeer & Vervoer en Ruimte & Water	11
	Aanpassing organisatie en werkwijze productgroep Cultuur & Welzijn	11
	Oprichting van de Noordelijke Rekenkamer	12
	Medewerkers Het Drentse Landschap in dienst stichting	12
	Certificering van de productgroep Handhaving	13
<b>3.</b>	<b>Arbeidsomstandigheden</b>	14
	Invoering veiligheidsprotocol	14
	Laag ziekteverzuim	14
	Verzuimspreekuur: minder hart- en vaatziekten en psychische klachten	15
	Arbeidsomstandighedenspreekuur: preventieve aanpak werkt	15
	Preventie: consequent en meerdere invalshoeken	15
	RSI-monitor: weer 25% minder	16
	Preventief Medisch Onderzoek (PMO): voorkomen is beter dan genezen	16
	Voorlichting en training	16
	Integraal Gezondheidsmanagement	16

<b>4.</b>	<b>Arbeidsvoorwaarden</b>	18
	Salaris	18
	Regeling en vergoeding bedrijfshulpverlening en coördinatiecentrum	18
	Salderingsregeling	19
	Spaarloonregeling	19
	Uitloopschalen	19
	Verplaatsingskostenregeling	19
	Reglement bedrijfsmiddelen	20
	Ontwikkelingen functieboek en -gebouw	20
	Adviescommissie personele aangelegenheden	21
	Gebruik van regelingen	21
<b>5.</b>	<b>Loopbaan Scholing en Mobiliteit</b>	23
	Scholing en training	23
	Loopbaanontwikkeling en Mobiliteit	23
	Competentiemeter	24
<b>6.</b>	<b>Ontwikkelingen personeelssamenstelling</b>	25
	Personeelssamenstelling	25
	Man-vrouw balans	25
	Leeftijdsopbouw	25
	Verdeling over salariscategorieën	25
	Werken in deeltijd	26
	Instroom en uitstroom	26
	Stageplaatsen	26
	Diversiteitbeleid	26
<b>7.</b>	<b>Medezeggenschap</b>	27

# Voorwoord



Eind 2005 gaf ons college onder het motto “Sàmen sterker” een nieuwe impuls aan de organisatieontwikkeling. Doel hiervan is dat bestuur en medewerkers bouwen aan een middenbestuur dat ‘er toe doet’ voor de Drentse inwoners. Begin 2006 is door de medewerkers met enthousiasme gehoor gegeven aan de oproep van ons college in dit ontwikkelingsproces te participeren. Ik hecht veel belang aan het slagen van dit proces.

Het afgelopen jaar werd gekenmerkt door een vruchtbare samenwerking met de directie, de ondernemingsraad en het georganiseerd overleg. Stond 2004 nog in het teken van de voorbereiding van de invoering van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor Provincies (CAP), in 2005 heeft de invoering daadwerkelijk plaatsgevonden. Er wordt nu gewerkt met een nieuw systeem van functiewaardering en beoordelen en belonen. Bij een aantal medewerkers riep de toewijzing van een nieuwe functie bedenkingen op. Deze zijn op een zorgvuldige wijze behandeld door een onafhankelijke heroverwegingscommissie. De adviezen van deze commissie zijn door ons college vrijwel integraal overgenomen. Samen met de ondernemingsraad hebben wij een benchmarkonderzoek laten uitvoeren naar het functiegebouw van onze provincie. Hieruit blijkt dat het functiegebouw op orde is en dat de bezoldiging van onze provincie vergelijkbaar is met die van onze naastgelegen provincies.

In november is een nieuwe CAO afgesloten waarbij de gevolgen van de invoering van de levensloopregeling en het nieuwe ziektekostenstelsel het onderhandelingsproces complex maakten. Met het georganiseerd overleg zijn goede vorderingen gemaakt met de opstelling van een nieuw sociaal statuut en nieuwe regels voor organisatieverandering.

Verheugd ben ik over de daling van het ziekteverzuim naar 3,76%. Uit een onafhankelijk Intermediair-onderzoek bleek ook de grote mate van tevredenheid van de medewerkers van de provincie Drenthe. Kortom, we hebben een gezonde organisatie.

Met plezier, efficiënt en productief werken vraagt ook om een adequate werkomgeving die daartoe uitnodigt. Stapsgewijs werken we aan de noodzakelijke verbetering op dit gebied. In 2005 is de toegangsbeveiliging ingevoerd en een nieuwe telefooncentrale geïnstalleerd.

De planvorming voor een nieuw huisvestingsconcept is ter hand genomen evenals de digitalisering van de stukkenstroom. De invoering van de elektronische overheid zal vergaande gevolgen hebben voor het werk van bestuur en medewerkers.

Ik kan in dit voorwoord slechts een greep doen uit alle onderwerpen die in dit jaarverslag aan bod komen. Het spreekt voor zich dat een sociaal jaarverslag vooral gaat over personeel en organisatie. Zij vormen een belangrijke voorwaarde voor een goed functionerende en presterende provincie. In 2005 is er met veel inzet en resultaat gewerkt. Ik wil iedereen hiervoor van harte bedanken.

*Tanja Klip-Martin*  
*Gedeputeerde Personeel en Organisatie.*





# 1. Ontwikkelingen HRM-gebied

## Algemeen

‘Een positieve en veilige werkomgeving die gericht is op de ontwikkeling en benutting van ieders talenten’. Zo verwoordt de provincie Drenthe in 2005 haar HRM-missie. Aangevuld met ‘een optimaal personeelbestand waarmee de steeds veranderende doelen van de ambtelijke organisatie worden behaald’. In de praktijk komt dit terug in drie doelstellingen: medewerkers richten zich actief op hun eigen ontwikkeling, zijn flexibel inzetbaar en werken doelgericht. Ze moeten verantwoordelijkheid nemen, samen én integraal werken als vanzelfsprekend ervaren en omgevingsbewust zijn. Dit zijn thema’s die bij de concertrainingen volop aandacht krijgen.

## Competentiemanagement en Beoordelen en belonen

In navolging van het in 2004 geïmplementeerde systeem van competentie-management, waarin profielen per functie-categorie zijn benoemd, hebben de jaargesprekken met de medewerkers in 2005 meer gewicht gekregen. In het kader van prestatie-management worden mensen individueel beloond voor de geleverde prestaties en de ontwikkeling in competenties. In 2005 is veel aandacht besteed aan het voorbereiden van het management op de beoordelingsgesprekken. Voor het eerst wordt de gehele cyclus jaargesprekken 2005 afgesloten met beoordelingsgesprekken die feitelijk in februari en maart 2006 zijn gehouden. Naast het formuleren van beleid is met behulp van intervisiegesprekken met de managers gewerkt aan normvinding én -bepaling bij beoordelingen. Dit is bevestigd in een managementconferentie. Teamcoördinatoren en bureauhoofden hebben via gerichte trainingen en informatieverstrekking de nodige kennis en ervaring opgedaan om de gesprekken met hun medewerkers voor te bereiden.



## **Van HRM-informatievoorziening naar e-HRM**

De hoeveelheid informatie op HRM-gebied neemt steeds verder toe. Dat vraagt om een heldere en actuele communicatievoorziening voor de medewerkers. Intranet biedt hiervoor de mogelijkheden. In 2005 is op huisnet een 'Mijn Werk'-site geopend. Hier is alle informatie rond de jaargesprekken overzichtelijk gerangschikt. In het najaar van 2005 is vervolgens op huisnet het Personeelsplein geïntroduceerd. Op dit digitale plein is alle relevante HRM-informatie voor de medewerkers beschikbaar. De informatie is overzichtelijk ondergebracht in een aantal hoofdrubrieken, zoals Arbeidsvoorwaarden en Arbeidsomstandigheden. Ook kunnen medewerkers op het Personeelsplein alle relevante formulieren downloaden en is er het laatste nieuws op HRM-gebied te vinden. Zo kregen medewerkers in 2005 via het Personeelsplein veel nuttige en praktische informatie over de nieuwe levensloopregeling en de gewijzigde ziektekostenverzekering.

Naast heldere informatievoorziening op huisnet werkt de provincie Drenthe ook aan meer toepassingsgerichte HRM-informatievoorziening én HRM-processenondersteuning, ook wel e-HRM. Voor de jaargesprekken maken managers en medewerkers al enige jaren gebruik van het digitale HRM-systeem IWPplus. Hierin zijn alle afspraken op het gebied van werk, competenties, loopbaan, scholing en mobiliteit opgenomen. De voortgang en resultaten worden in de bedrijfsvoeringcyclus gevolgd. De gebruiksvriendelijkheid van het systeem wordt in 2006 verder verbeterd.

## **Samenwerking met Noorderlink**

Sinds mei 2005 is de provincie Drenthe participant van Noorderlink, een netwerk van inmiddels 26 grote organisaties en bedrijven in Groningen en omgeving. De provincie Drenthe verwacht met deze aansluiting tot een vruchtbare en praktische samenwerking te komen met de aangesloten organisaties. Het gaat in die samenwerking vooral om het vormgeven van mobiliteits- en loopbaanactiviteiten, kennismanagement en het opzetten en deelnemen aan gezamenlijke opleidingstrajecten, waaronder een MD-traject. Ook is er de mogelijkheid deel te nemen aan seminars en werkconferenties die regionaal worden georganiseerd en gericht zijn op HRM-thema's. Dit biedt de kans om naast kennisverbreding- en verdieping functionele relatienetwerken op te bouwen. De samenwerking binnen Noorderlinkverband brengt ook een gezamenlijke profilering van het Noorden als aantrekkelijke werk- en woonomgeving met zich mee. Met de deelnemende organisaties hoopt de provincie Drenthe talenten te behouden.



## 2. Ontwikkelingen in de organisatie

### Stuurgroep Organisatieontwikkeling

Op 5 juli 2005 hebben gedeputeerde staten besloten een Stuurgroep Organisatieontwikkeling in te stellen. Mede op basis van de ervaringen uit Maatstaf is gekozen voor een meer proces- en cultuurgerichte benadering van de organisatieontwikkeling. Voorzitter van de Stuurgroep is de gedeputeerde Personeel en Organisatie. De ondernemingsraad is waarnemer in de Stuurgroep. In december 2005 hebben Gedeputeerde Staten de notitie “Samen Sterker” uitgebracht. In de notitie worden deze maatschappelijke ontwikkelingen geschetst en wordt bekeken in hoeverre de provincie is uitgerust voor deze (nieuwe) taken. Dit leverde aanbevelingen op voor de verbetering en verdere professionalisering van de hele organisatie. Er wordt een veranderorganisatie ingericht die onder leiding van de stuurgroep invulling en sturing gaat geven aan het veranderproces. Met als doel het oplossen van alle in het rapport “Samen Sterker” gesignaleerde punten. De stuurgroep gaat in 2006 direct aan de slag met het opstellen van een programma voor organisatieontwikkeling met daarin een veranderplan en een plan van aanpak. Daarbij richt het veranderproces zich op het realiseren van een andere manier van werken binnen de provinciale organisatie, waarbij begrippen als samenwerking, focus op de buitenwereld, integraal werken en verantwoordelijkheid nemen centraal staan.

### Nieuwe leidinggevenden

In 2005 zijn de nieuwe leidinggevende functies ‘teamcoördinator’ en ‘bureauhoofd’ ingevoerd bij de productgroepen. Dit maakt een betere coaching en begeleiding van medewerkers mogelijk. Tegelijkertijd geven deze nieuwe leidinggevenden de managers meer ruimte voor integraal management. Om de leidinggevende taken goed te kunnen vervullen, is voor alle teamcoördinatoren en bureauhoofden in 2005 een uitgebreid trainingsprogramma gestart. In 2006 zal de invoering van deze nieuwe functies bij stafgroepen plaatsvinden.

## Invoering systematiek beleidscycli

In 2005 is bij de productgroep Handhaving een project gestart rond de invoering van ‘Demingcirkels’. Deze systematiek voor beleidscycli moet het mogelijk maken om de ervaringen uit de handhavingpraktijk af te zetten tegen het vastgestelde beleid en de manier waarop de vergunningen zijn ontworpen. In 2005 zijn te verbeteren punten benoemd. In 2006 wordt samen met alle betrokkenen gewerkt aan daartoe benodigde oplossingen.

## Afsluiting project Implementatie ASV

Het project Implementatie Algemene subsidieverordening Drenthe (ASV) is in 2005 officieel afgesloten. Dit project heeft een groot aantal eindproducten opgeleverd. In de afsluitende bijeenkomst is het belang van goed samenspel in het subsidieproces tussen ambtelijke organisatie en college onderstreept. Het is belangrijk om als organisatie eenduidig naar buiten te treden richting subsidieontvangende instellingen. Dat vraagt ook om een vroegtijdige signalering van mogelijke verbeterpunten rond de werking van de ASV. Medewerkers, bestuurders én instellingen werken nu met de ASV en de in het project ontwikkelde producten. Halverwege 2005 zijn specifiek voor alle ambtelijke accounthouders trainingen verzorgd om dit goed te laten verlopen.

## Programmamanagement: Werken in programma’s en projecten met Prince2

In 2005 is gestart met concertrainingen en workshops op het gebied van werken in projecten op basis van de Prince2-methodiek. Bij de uitwerking van de collegeprogrammalijnen - Ontwikkeling Stedelijk gebied en Landelijk gebied, Bereikbaarheid, Werk Onderwijs en Kennisinfrastructuur en Veiligheid en Sociaal evenwicht - is meer gedeelde kennis en vaardigheid nodig op het gebied van project- en programmamanagement. De introductie van de Prince2-methodiek brengt een gemeenschappelijk begrippenkader en eenduidige werkwijze met zich mee. Dankzij Prince2 wordt het beter mogelijk te werken vanuit een duidelijk opdrachtgever- en opdrachtnemerschap. Daarbij is ook aandacht voor alle onderscheiden rollen bij de uitvoering van de programma’s die zowel in de lijn als in (vormen van) projectorganisaties liggen.





## Oprichting OV-bureau

Het Openbaar Vervoer-bureau heeft in 2005 officieel gestalte gekregen. Zes medewerkers (ca 5 fte) werken onder een Gemeenschappelijke Regeling in dit bureau. Het OV-bureau is een gemeenschappelijk initiatief van de gemeente Groningen en de provincies Drenthe en Groningen.

## Samengaan Verkeer & Vervoer en Ruimte & Water

Tot 1 maart werd de productgroep Ruimte & Water (RW) geleid door een externe interim-manager. Deze heeft als onderdeel van de opdracht zijn visie gegeven op de toekomstige ontwikkeling van de Productgroep RW. Volgens die visie zou een (gedeeltelijke) samenvoeging met Verkeer en Vervoer wenselijk zijn. Dit vooral om de opgaven op het gebied van de ontwikkelingsplanologie inhoud te kunnen geven. Het college van GS deelt deze opvatting. In een later stadium neemt de Stuurgroep Organisatieontwikkeling deze inzichten mee. Sinds 1 maart 2005 wordt de Productgroep Ruimte & Water tijdelijk geleid door de productgroepmanager van Verkeer en Vervoer.

## Aanpassing organisatie en werkwijze productgroep Cultuur & Welzijn

Na de vaststelling van de nota 'Mensen in het Middelpunt' is in 2005 het organisatieontwikkelingsplan voor de productgroep Cultuur en Welzijn (CW) vastgesteld en geïmplementeerd. Daarmee is de interne organisatie formeel aangepast aan de nieuwe werkwijze. De productgroep kent nu vijf programmateams die de vijf beleidsprogramma's op het brede terrein van cultuur, welzijn en zorg moeten vormgeven. De medewerkers van CW zijn bij het opstellen van het plan nauw betrokken geweest, waardoor het draagvlak voor de veranderingen groot was. De komende jaren wordt veel aandacht besteed aan de ontwikkeling van de kwaliteiten en competenties van de medewerkers die nodig zijn voor de nieuwe manier van werken.



## Oprichting van de Noordelijke Rekenkamer

Op 1 januari 2005 moet iedere provincie over een rekenkamer beschikken. De drie noordelijke provincies hebben besloten tot de opzet van een gezamenlijke Noordelijke Rekenkamer. De Noordelijke Rekenkamer werkt volgens een Gemeenschappelijke Regeling en onderzoekt de doelmatigheid, doeltreffendheid en rechtmatigheid van het door de provincies Drenthe, Fryslân en Groningen gevoerde bestuur. Een stuurgroep heeft in opdracht van de drie noordelijke staten de opzet en inrichting voorbereid. De noordelijke provincies hadden ieder drie vertegenwoordigers (statenleden) in deze stuurgroep. Een ambtelijke kwartiermakersgroep heeft de vergaderingen van de stuurgroep voorbereid. Hierin hadden ook ambtenaren van de provincie Drenthe zitting. De standplaats van de Noordelijke Rekenkamer is Assen.

## Medewerkers Het Drentse Landschap in dienst stichting

Eind 2004 heeft het college van GS uitgesproken dat zij het wenselijk acht dat provinciale medewerkers die werkzaam zijn bij de stichting Het Drentse Landschap (HDL) in dienst treden bij de stichting. De wens van het college vloeit voort uit de ontwikkelingen rondom de invoering van de nieuwe Algemene subsidieverordening (ASV) waarbij relaties tussen de provincie en gesubsidieerde instellingen transparanter moeten worden. Zowel voor de provincie als voor het bestuur van HDL past de huidige vorm van samenwerking en afhankelijkheid niet meer in de gewenste zakelijke relatie 'opdrachtgever versus opdrachtnemer'. Voor 12 provinciale medewerkers betekent dat een overstap naar een particuliere stichting waar de CAO Bos en Natuur van toepassing is. Gedurende het afgelopen verslagjaar hebben gesprekken plaatsgevonden met de vakorganisaties over een sociaal plan. Met de betreffende medewerkers zijn gesprekken gevoerd om de mogelijke consequenties zo goed mogelijk in beeld te krijgen. Met name de vele wijzigingen op het gebied van de sociale zekerheid, de pensioenen en het zorgstelsel speelden daarbij een rol. Naar verwachting kan begin 2006 overeenstemming worden bereikt met de vakorganisaties en het bestuur van HDL over de indiensttreding van de betreffende medewerkers bij HDL.



## Certificering van de productgroep Handhaving

Tussen het teruglopen van het aantal milieuklachten en de verdere professionalisering van de handhaving (versterkt door de oprichting van de productgroep Handhaving) lijkt een opvallend verband te bestaan. Het gaat goed met onze handhaving, zelfs zo goed dat in 2005 voor de provinciale handhavingorganisatie de ISO-certificering is verleend.



### 3. Arbeidsomstandigheden

De provincie Drenthe hecht veel waarde aan een actief en goed arbobeleid. De Arbodienst heeft ook in 2005 zijn waardering uitgesproken over deze gerichte aanpak.

De provincie Drenthe is in 2005 als dertiende geïndigd in het onderzoek naar de beste werkgevers in de non-profitsector. Dit onderzoek wordt elk jaar uitgevoerd door het weekblad Intermediair. In 2004 eindigde de provincie nog als zeventiende.

Voor het eerst werd dit jaar ook de 'medewerkerstevredenheid' gemeten. Hiervoor vulden 119 medewerkers van de provincie een vragenlijst in. Zij gaven de provincie een gemiddelde rapportcijfer van 7,15. Dit leverde een mooie zevende plaats op in de lijst met non-profit organisaties die aan het tevredenheidsonderzoek hebben deelgenomen.

#### **Invoering veiligheidsprotocol**

In 2004 is de gedragscode rond ongewenste omgangsvormen geïntroduceerd. Bij ongewenste omgangsvormen gaat het niet alleen om ongewenst gedrag tussen medewerkers onderling, maar ook om agressief en gewelddadig gedrag door derden. Hiervoor heeft de provincie in 2005 een veiligheidsprotocol ontwikkeld. Daarin staat hoe risico's zoveel mogelijk vermeden kunnen worden en hoe slachtoffers na een incident het beste opgevangen kunnen worden. De stafgroep Personeel en Organisatie heeft dit samen met de vertrouwenspersoon voor ongewenste omgangsvormen nog nader toegelicht in de werkoverleggen van de groepen. Hierbij is de groepen ook verzocht het veiligheidsprotocol nog te voorzien van maatwerk aanvullingen.

#### **Laag ziekteverzuim**

Na een toename in 2003 en 2004 (5,4%) is in 2005 het verzuimpercentage gedaald naar 3,8%. Dit is ruim binnen het door de provincie Drenthe gestelde doel van 4,5% of lager. We voldoen daarmee ook ruimschoots aan de Verbaannorm van ca. 4,5%. Ook de gemiddelde verzuimduur daalde, van 11,7 naar 8,0 dagen. Opvallend is wel dat het verzuim van vrouwelijke medewerkers (6,54%) hoger is dan dat van hun mannelijke collega's (2,97%). Dit blijkt nog steeds lastig te verklaren.



Dit jaar zijn er beduidend minder meldingen van moeheid/spanningen, geestelijke belasting, werkhoeveelheid en werkomgeving/klimaat als verzuimredenen. Daarbij werpt onze gestructureerde arbo-aanpak meer en meer zijn vruchten af. Steeds vaker slagen we er in Drenthe in om niet-medische problemen in het arbeidsfunctioneren bespreekbaar te maken en op te lossen. De Arbeidsomstandighedensprekuren en de Sociaal Medische Teams leveren daaraan belangrijke bijdragen.

In 2005 zijn ook minder werkgerelateerde klachten gesignaleerd (2%). In 2004 was dit nog circa 4%.

### **Verzuimspreekuur: minder hart- en vaatziekten en psychische klachten**

In 2005 zijn 100 medewerkers door de bedrijfsarts begeleid. Uit alle verzamelde spreekuurgegevens komt naar voren dat er minder hart- en vaatziekten en aanzienlijk minder psychische aandoeningen waren. Bij 20 medewerkers ging het om werkgerelateerde klachten. Daarbij was in alle gevallen sprake van een psychisch ziektebeeld.

### **Arbeidsomstandighedensprekkuren: preventieve aanpak werkt**

In 2005 vond 193 keer een Arbeidsomstandighedensprekkuren plaats. Ongeveer 60% daarvan was werkgerelateerd. Dit is een lichte verbetering ten opzichte van 2004 (72%). Juist vanwege het preventieve karakter van het Arbeidsomstandighedensprekkuren kon een aantal stressgebonden problemen opgepakt worden voordat het tot verzuim kwam.

### **Preventie: consequent en meerdere invalshoeken**

Als onderdeel van de dynamische Risico-Inventarisatie & Evaluatie zijn in 2005 verschillende arbotoetsen uitgevoerd. Zo is het Bedrijfs hulpverleningsplan bekeken op de gebouwgebonden items en is geadviseerd over mogelijke straling van de kaartlezer van de nieuwe toegangs-poorten. Ook is de nieuwe balie bij de entree van het gebouw op arbo-aspecten getoetst. Verder zijn de persoonlijke beschermingsmiddelen van de sectie Vergunningverlening (productgroep Milieubeheer) aan een arbotoets onderworpen. Het auditteam heeft in 2005 geen nieuwe arboknelpunten gesignaleerd.



## **RSI-monitor: weer 25% minder**

De provincie Drenthe wil jaarlijks een gemiddelde daling van 25% realiseren van het aantal beeldschermwerkers dat voor het eerst RSI-gerelateerde klachten krijgt. Ook in 2005 is deze ambitieuze doelstelling behaald.

## **Preventief Medisch Onderzoek (PMO): voorkomen is beter dan genezen**

Het PMO is de opvolger van het Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO). Naast de verplichte keuringen voor medewerkers (onder meer voor chauffeurs) ligt het accent bij het PMO op samenwerking tussen werkgever en de Arbodienst, preventief onderzoek én interventie en aandacht voor de levensstijl van medewerkers.

## **Voorlichting en training**

Voor medewerkers in de buitendienst zijn in 2005 twee voorlichtingsbijeenkomsten over de gevaren van de ziekte van Lyme verzorgd. Verder volgden alle leidinggevendenden een opfris-training verzuimbeleid en werden voor nieuwe medewerkers vier Voorlichtings- en Instructiebijeenkomsten voor Beeldschermwerken georganiseerd. Ook vonden rond de introductie van de nieuwe anti-RSI-software WorkPace vier voorlichtingsbijeenkomsten plaats. Meestal ging het om maatwerktrainingen die in samenwerking met de Arbodienst zijn gemaakt en gegeven. In december 2005 is ook een start gemaakt met het opleiden van de arbocontactpersonen tot basispreventiemedewerkers. Daarbij gaat het primair om veranderde wetgeving en de taken, verantwoordelijkheden en aandachtsgebieden van de preventiemedewerkers.

Bij de introductiebijeenkomst van nieuw personeel wordt uitvoerig aandacht besteed aan het onderwerp integriteit.

## **Integraal Gezondheidsmanagement**

Het Arbo- en Verzuimbeleid van de provincie Drenthe wordt steeds integraler. Ook op arbo-terrein zijn we meer en meer systematisch, proactief én preventief gaan werken. Daarbij ligt de focus op het bevorderen van de gezondheid van mens en organisatie. Hierbij gaat het om



wederzijds belang én wederzijdse afhankelijkheid. Ons arbobeleid, als onderdeel van ons strategisch HRM-beleid, sluit op die manier veel beter aan bij het primaire en bedrijfsvoeringsproces. Als provincie bevinden we ons in de overgangsfase naar Integraal Gezondheidsmanagement.



## 4. Arbeidsvoorwaarden

In de laatste CAO's is veel aandacht besteed aan de harmonisatie van arbeidsvoorwaarden en rechtspositieregelingen als onderdeel van de modernisering van het (inter)provinciale HRM-beleid. Zo zijn veel onderwerpen vernieuwd of geactualiseerd. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de systematiek en regelgeving rond Fuwaprov, de jaargesprekkencyclus die nu wordt afgesloten met Beoordelen en Belonen en het Loopbaan, Scholing en Mobiliteitsbeleid. De CAP/CAO-ontwikkelingen zijn daarmee in een ander vaarwater gekomen. Het accent lag in 2005 vooral op implementatie, toepassing en doorontwikkeling van instrumenten en regelgeving in de context van voortdurende organisatieveranderingen.

### Salaris

Op grond van de CAO 2003-2005 is aan het personeel dat de volledige maand februari 2005 in provinciale dienst is geweest een eenmalige bruto uitkering van 100 euro verstrekt (deeltijders naar rato). In november 2005 sloten de provincies en de vakorganisaties een nieuwe CAO voor de periode van 1 april 2005 tot 1 juni 2007. Op basis daarvan zijn de salarissen per 1 juli 2005 met 0,75% verhoogd. Ook is uit eigen decentrale middelen aan alle medewerkers een reiskostenvergoeding van 150 euro uitgekeerd.

### Regeling en vergoeding bedrijfshulpverlening en coördinatiecentrum

De regeling rond bedrijfshulpverlening is in 2005 aangepast. In de gewijzigde regeling zijn de vergoedingen meer afgestemd op opleiding en ontwikkeling. Bovendien is op basis van de nieuwe regeling voor de betreffende medewerkers een ongevalverzekering bij Centraal Beheer Achmea afgesloten.





## **Salderingsregeling**

In 2005 is een salderingsregeling ingevoerd. Hierbij wordt voor dienstreizen een autokilometervergoeding van 0,28 euro vergoed, waarvan 0,10 euro fiscaal belast is. De provincie kent een beperkte vergoedingsregeling voor woon-werkverkeer. Fiscaal is een vergoeding woon-werkverkeer tot 0,18 euro per kilometer onbelast. Ter grootte van de resterende fiscale ruimte worden de dienstreiskilometers onbelast vergoed.

## **Spaarloonregeling**

Vanaf 2005 kan het spaartegoed van de spaarloonregeling ook tussentijds opgenomen worden voor de kosten van kinderopvang.

## **Uitloopschalen**

De gestelde wachttermijnen voor de uitloopschalen vanaf het bereiken van het maximumsalaris van de functieschaal zijn als volgt gewijzigd:

- bij een normaal/goede beoordeling : na 4 jaar (idem bij 55 jaar als dit eerder is)
- bij een zeer goede beoordeling: na 2 jaar.

Bereikt een medewerker het maximum van zijn functieschaal voor 31 december 2007, dan komt hij of zij bij een goede beoordeling nog in aanmerking voor de uitloopschaal.

## **Verplaatsingskostenregeling**

De verplaatsingskostenregeling is gewijzigd. Medewerkers die na indiensttreding op vrijwillige basis naar Drenthe verhuizen komen in aanmerking voor een financiële tegemoetkoming. Van een opgelegde verhuisplicht hoeft geen sprake meer te zijn. Verhuist een medewerker binnen de provincie Drenthe, dan is er in de nieuwe regeling geen recht meer op verhuiskostenvergoeding.



## **Reglement bedrijfsmiddelen**

In 2005 is het reglement bedrijfsmiddelen opgesteld. Hierin staat omschreven hoe medewerkers geacht worden om te gaan met bedrijfsmiddelen zoals de telefoon of internet. Ook is de wijze van controle hierop vastgelegd. Bij oneigenlijk gebruik van bedrijfsmiddelen kan een medewerker daarop worden aangesproken.

## **Ontwikkelingen functieboek en -gebouw**

Met het nieuwe systeem van functies beschrijven en - waarderen (Fuwaprov) kan de provincie adequaat inspelen op veranderingen in de organisatie en de daarvoor benodigde flexibele inzetbaarheid van medewerkers ondersteunen. In 2005 vroeg de implementatie van dit nieuwe systeem veel aandacht.

### **Vastgesteld functieboek**

In januari/februari 2005 is het functieboek aangepast. Dit nadat overeenstemming was bereikt over de uitkomsten van de waarderingen en de manier waarop de nieuwe functiebeschrijvingen meer herkenbaar gemaakt konden worden. Na presentatie van het nieuwe functieboek hebben managers en medewerkers kunnen reageren op de voorgenomen conversie van oud naar nieuw (matching). De uitkomsten van deze gesprekken zijn door de managers aan de directie voorgelegd. De opmerkingen van de managers die binnen de met de OR gemaakte afspraken vielen en leidden tot verdere verbetering, zijn verwerkt in de 'definitieve versie 2005' van het functieboek. Vervolgens heeft GS het functieboek in mei 2005 met instemming van de OR vastgesteld.

### **Het verdere verloop van het proces**

Voorafgaand aan de vaststelling van de definitieve functiebeschrijvingen hebben in mei 2005 alle medewerkers een brief ontvangen over het voornemen tot vaststelling van hun functiebeschrijving. Tegen deze voorgenomen vaststelling zijn 187 bedenkingen ingediend. Twintig medewerkers hebben hun bedenking weer ingetrokken, zodat uiteindelijk 167 bedenkingen zijn behandeld. Hiervoor is een interne heroverwegingscommissie opgericht die GS adviseert over de bedenkingen. Deze commissie is halverwege juli 2005 van start gegaan. Op 21 dagen zijn 145 zittingen gehouden. De laatste hoorzitting vond plaats op 6 december 2005. In december 2005 en januari 2006 heeft de commissie zich gericht op het formuleren van de eindadviezen. In 2006 zijn de functiebeschrijvingen definitief vastgesteld.

### **Benchmark functiegebouw**

PriceWaterhouseCoopers is in opdracht van de provincie in september 2005 een onderzoek gestart. Doel was om te bepalen in hoeverre de provincie Drenthe met het huidige functie- en salarisgebouw kan concurreren op de arbeidsmarkt. Allereerst is een analyse gemaakt van het functieboek en de formatiegegevens van de provincie. Vervolgens zijn deze gegevens vergeleken met die van andere provincies en de lokale arbeidsmarkt. De definitieve resultaten uit dit onderzoek zijn begin 2006 opgeleverd.

### **Adviescommissie personele aangelegenheden**

De adviescommissie personele aangelegenheden heeft in 2005 negen bezwaarschriften ontvangen. Daarnaast waren nog drie bezwaarschriften uit vorige jaren in behandeling. De commissie heeft in 2005 drie adviezen uitgebracht. In het eerste geval is geadviseerd om de bezwaren gedeeltelijk gegrond te verklaren. Bij het tweede bezwaarschrift is geadviseerd tot ongegrondverklaring. Bij het laatste bezwaarschrift heeft de commissie geadviseerd de bezwaren gegrond te verklaren. Twee bezwaarschriften zijn in 2005 ingetrokken. Gedeputeerde staten hebben in alle gevallen besloten het advies van de commissie over te nemen. Tegen deze beslissingen is in geen enkel geval beroep aangetekend. Bij zeven ingediende bezwaarschriften wordt de behandeling voortgezet in 2006.

### **Gebruik van regelingen**

#### **Spaarregelingen**

Er werd in 2005 door 427 medewerkers deelgenomen aan de spaarloonregeling.

#### **Verlof sparen**

In 2005 hebben 29 medewerkers gebruikgemaakt van de regeling om verlof te sparen.

#### **IKAP**

In het kader van de Individuele Keuzemogelijkheden Arbeidsvoorwaarden Provincies (IKAP)-regeling hebben 70 medewerkers 1567,33 uren ingezet voor het kopen van een fiets, vergoeding



van OV-kosten of voor de vakbondscontributie. Daarnaast hebben 49 medewerkers verlof verkocht, terwijl 19 medewerkers verlof kochten.

### **Ouderschapsverlof**

In 2005 hebben 40 medewerkers ouderschapsverlof opgenomen, 19 vrouwen en 21 mannen. Het totale aantal opgenomen verlofuren op jaarbasis bedraagt 7838 uur. Dit komt neer op 4,19 fte.

### **Kinderopvang**

In het jaar dat de Wet kinderopvang van kracht werd, is het aantal kinderen dat gebruikmaakt van enige vorm van opvang opnieuw gestegen. In 2005 werden 62 kinderen opgevangen in een kinderdagverblijf en bezochten 54 kinderen de voor- en naschoolse opvang. Bovendien werden nog 6 kinderen opgevangen via gastouderopvang. In totaal maakten 122 kinderen gebruik van enige vorm van kinderopvang. Dit zijn er 17 meer dan in 2004.

Voor de afhandeling van de werkgeversbijdrage heeft de provincie een contract afgesloten met het Centraal Meldpunt Kinderopvang.

### **Seniorenregeling**

De seniorenregeling biedt een aantal medewerkers vanaf 55 jaar de mogelijkheid om een dag in de week minder te werken en vanaf 60 jaar te kiezen tussen een of twee dagen minder werken. In 2005 hebben 26 medewerkers van deze regeling gebruikgemaakt. Hiervan werken zeven medewerkers twee dagen per week en negentien medewerkers een dag per week minder. In 2005 hebben zeven mensen die gebruikmaakten van de seniorenregeling de provincie verlaten.

### **FPU/FPU+**

In 2005 hebben achttien medewerkers de mogelijkheid om vanaf 55 jaar volledig uit dienst te treden (FPU) benut. Elf medewerkers deden dit na actieve dienst en zeven na de 55-jarigenregeling. Eind 2005 maakten 45 medewerkers gebruik van de FPU+-regeling, veertien daarvan zijn in 2005 gestart met deze regeling.

### **55-jarigenregeling reorganisatie**

In 2005 maakten in totaal dertien medewerkers van de 55-jarigenregeling gebruik nog als gevolg van de ombuigingen en de reorganisatie van 1997.



## 5. Loopbaan Scholing en Mobiliteit

### Scholing en training

In 2005 is voor Loopbaan, Scholing en Mobiliteit (LSM)-activiteiten, conform onze CAO-afspraken, 2% van de loonsom beschikbaar gesteld: een bedrag van ruim 598.000 euro. In de praktijk werd ongeveer 610.000 euro besteed aan met name scholing en training. Met deze beschikbare middelen kon maar net voldaan worden aan de ontwikkelvragen en opleidingsbehoefte.

Voor de implementatie van het LSM-beleid in 2005 is een aantal doelgroepen en thema's benoemd waarvoor gerichte concernopleidingen en -activiteiten zijn ontwikkeld. Het gaat dan onder meer om: alle leidinggevendenden (inclusief teamcoördinatoren en bureauhoofden) de ondersteunende secretariële en administratieve managementfuncties, het werken in programma's en projecten (met de Prince2-methodiek), het schrijven van professionele GS-nota's in de training Helder en Strategisch Adviseren en aandacht voor vergrijzing én groene instroom.

Verder namen medewerkers deel aan concernopleidingen en -activiteiten op het gebied van beoordelen en belonen, ontwikkelingsplanologie, processen en vaardigheden bij onderhandelingen, diverse trainingen Communicatie & Feedback en Persoonlijke Effectiviteit en verschillende kantoorautomatiseringopleidingen.

De stafgroep Personeel en Organisatie heeft het merendeel van de trainingen in samenwerking met externe bureaus ontwikkeld. Regelmatig werden deze trainingen ook door de eigen trainers/adviseurs van P&O gegeven in combinatie met externe trainers. Juist deze combinatie van interne en externe gerichtheid had een duidelijk meerwaarde in het aanbod en effect.

### Loopbaanontwikkeling en Mobiliteit

Managers en medewerkers maakten in 2005 ruim gebruik van de mogelijkheid om advies te krijgen over loopbaanontwikkeling, effectief functioneren, opleidings- en mobiliteitsvraagstukken. Veel van de verzoeken om advies kwamen voort uit planningsgesprekken tussen managers en medewerkers. Medewerkers namen veelal zelf het initiatief.

Type	aantal	gereed	resultaten	consulten
Loopbaanadvies	14	10	2 x externe mobiliteit 3 x nieuw perspectief bestaande functie 1 x interne mobiliteit 2 x opleidingsinitiatief 1 x oriëntatie op externe mobiliteit 1 x externe begeleiding	41
Netwerken/solliciteren	2	2	1 x externe mobiliteit	3
Coaching	7	4	1 x doorverwijzing	28
Opleidingsadvies	1	1	opleiding afgerond	3
Totaal	24	17		75

## Competentiemeter

In 2005 vulden 230 medewerkers de digitale competentiemeter in op het Personeelsplein. De competentiemeter wordt gebruikt ter ondersteuning bij vragen op het gebied van persoonlijke en professionele ontwikkeling.

## 6. Ontwikkelingen personeelssamenstelling

### Personeelssamenstelling

Op 31 december 2005 waren er 598 medewerkers – voor onbepaalde of bepaalde tijd – bij de provincie Drenthe in dienst. Het aantal formatietechnische eenheden (fte), omgerekend naar volledige dienstverbanden, was 522, waarvan 489 fte als vaste formatie geldt.

### Man-vrouw balans

De provincie had in 2005 342 mannen (57%) en 256 vrouwen (43%) in dienst. Dit is een lichte stijging van het aantal vrouwen ten opzichte van vorig jaar.

### Leeftijdsopbouw

De gemiddelde leeftijd van de medewerkers was op 31 december 2005 45,5 jaar. Dit is een lichte stijging in vergelijking met 2004. De vrouwelijke medewerkers zijn gemiddeld 43,1 jaar oud, de mannelijke 47,4 jaar. Het percentage medewerkers jonger dan 35 jaar bedraagt 12,9%. De provincie Drenthe blijft de komende jaren gericht aandacht besteden aan instroom van jongeren, zeker gelet op de te verwachten uitstroom van pensioengerechtigden in de komende jaren.

### Verdeling over salariscategorieën

Bij de verdeling over de salariscategorieën blijkt dat vrouwen nog steeds sterk vertegenwoordigd zijn in functies met lagere schaalniveaus, terwijl mannen meer functies met hogere schalen bezetten. Zo is 44,5% van de vrouwen ingedeeld in functies met salaris tot en met schaal 7, terwijl 53,8% van de mannen zich in functies met salarisschaal 10 of hoger bevindt.



## Werken in deeltijd

In totaal werkten 294 medewerkers in deeltijd. Dit is 49,2% van alle medewerkers. Van deze deeltijdwerkers is het grootste gedeelte vrouw, namelijk 205 (69,7% van de deeltijders). Van de vrouwen werkt 80% in deeltijd tegenover 26% van de mannelijke medewerkers. Van de mannen heeft 96,5% een aanstelling van 32 uur of meer, bij de vrouwen is dit 55,1%. Het aantal deeltijders is opnieuw gegroeid.

## Instroom en uitstroom

In 2005 zijn in totaal 14 mannen en 19 vrouwen in dienst getreden. De gemiddelde instroomleeftijd is 36,3 jaar. Tegelijkertijd hebben 38 medewerkers de provincie verlaten (23 mannen en 15 vrouwen). De gemiddelde uitstroomleeftijd is bij de mannen 53,6 jaar en bij de vrouwen 53,4 jaar.

## Stageplaatsen

Er waren in 2005 12 mannelijke en 10 vrouwelijke stagiaires werkzaam bij de provincie.

## Diversiteitbeleid

### Allochtone medewerkers

Evenals in 2004 waren in 2005 21 allochtone medewerkers in dienst bij de provincie Drenthe. Dit is 3,5% van alle medewerkers. Hiervan hadden negentien medewerkers een aanstelling voor onbepaalde tijd en twee een aanstelling voor bepaalde tijd.

### Gehandicapten

In 2005 is er van de goedgekeurde REA-aanvragen aan één medewerker de REA-status verleend. Hiermee komt Drenthe ver onder het door de wet gehanteerde streefcijfer van 3%.



## 7. Medezeggenschap

De medezeggenschap van de medewerkers wordt binnen de provincie Drenthe vormgegeven door de vakorganisaties in het Georganiseerd Overleg (GO) en de Ondernemingsraad (OR). Zij vertegenwoordigen het personeel in overleg met de bestuurder.

Het is een positieve ontwikkeling dat naast de officiële overlegvergaderingen er steeds meer geïnvesteerd wordt in informele gesprekken. Vooraf, ieder vanuit de eigen rol, elkaar informeren, meepraten en -denken met bestuur en medewerkers van P&O.

In 2005 zijn aan het GO of de OR ter bespreking, ter advisering of ter instemming de volgende onderwerpen voorgelegd:

- Organisatieontwikkeling
- Strategisch HRM beleid
- Loopbaan-, Scholings en Mobiliteitsbeleid
- Vervanging telefooncentrale
- Organisatieontwikkelingsplan productgroep Cultuur en Welzijn
- Gebouwbonden aspecten Bedrijfs hulpverleningsplan
- Continuering RSI-preventiebeleid
- Reglement gebruik bedrijfsmiddelen
- Uitvoering Veiligheidsprotocol
- Voortgangsrapportage arbeidsomstandigheden 2005
- Bedrijfsvoeringplan OV-bureau
- Interne Arbo-deskundigheid
- Opdrachtformulering onderzoek functiegebouw
- Competenties in relatie tot het nieuwe functieboek
- De uitloopschalen
- Regeling en vergoeding bedrijfshulpverlening (BHV) en Coördinatiecentrum provincie Drenthe 2005
- Aanwijzing van verplichte compensatieverlofdagen
- Huisvestingbeleidsplan
- Samenvoeging productgroepen Ruimte & Water en Verkeer & Vervoer
- Sociaal Statuut
- Functiebenoeming





