

Aan:
de voorzitter en leden van
provinciale staten van Drenthe

Assen, 27 september 2005
Ons kenmerk 38/5.12/2005008582
Behandeld door de heer A. Visser (0592) 36 55 33
Onderwerp: Sociaal jaarverslag 2004

Geachte voorzitter/leden,

Hierbij bieden wij u ter informatie het Sociaal jaarverslag 2004 van de provincie Drenthe aan.

Hoogachtend,

gedeputeerde staten van Drenthe,

, secretaris

, voorzitter

Bijlage(n):
cs/coll.



provincie **Drenthe**

Sociaal Jaarverslag 2004



Ruimte



Richting



Resultaat

Colofon

Uitgave: Stafgroep Personeel en Organisatie, september 2005.

Fotografie: Willem Jan Kleppe, Assen. Illustraties werden eerder gepubliceerd bij artikelen in 'Drents Plateau', het personeelsblad van de provincie Drenthe, jaargang 2004. De foto's zijn willekeurig in dit Sociaal jaarverslag geplaatst.

Vormgeving en grafische verzorging: DocuCentrum, provincie Drenthe.

Sociaal Jaarverslag

2004

INHOUD

VOORWOORD	3
1. Ontwikkelingen in personeelsbeleid	4
2. Ontwikkelingen in de organisatie	7
3. Arbeidsomstandigheden	9
4. Arbeidsvoorwaarden	15
5. Loopbaan, scholing en mobiliteit	20
6. Personeelsontwikkeling	22



Richting, Ruimte en Resultaat

Rust, Reinheid en Regelmaat. Met deze oude wijsheid zijn veel mensen groot geworden. Wanneer je deze drie R's consequent toepaste in de opvoeding van je kind was succes verzekerd.

Ik geloof ook in de drie R's. Zij staan bij ons echter voor iets heel anders, namelijk Richting, Ruimte en Resultaat. In het bestuursprogramma heeft het college van gedeputeerde staten geschetst wat het als bestuur wil bereiken en wat we daarbij verwachten van de mensen in onze organisatie. Wij vinden het belangrijk om als organisatie flexibel in te kunnen spelen op veranderingen in de samenleving en daarbij goede resultaten te behalen. Daarbij willen wij tot de beste werkgevers behoren. Niet alleen op het gebied van arbeidsvoorwaarden, maar ook door het bieden van afwisselend werk en goede loopbaanmogelijkheden. Medewerkers krijgen bij ons de ruimte om hun doelen te bereiken en zich verder te ontwikkelen. Ze hebben hun loopbaanontwikkeling en positie op de arbeidsmarkt, wat ons betreft, zelf in de hand. Wij ondersteunen hen daarbij en geven ook aan in welke richting we als organisatie graag willen dat de provincie medewerkers zich ontwikkelen. De natuurlijke tegenhanger daarvan is dat iedereen bereid is zich optimaal in te zetten om goede resultaten te behalen. Resultaten die ook goed worden gewaardeerd met structurele of eenmalige extra beloningen.

Richting, Ruimte en Resultaat zijn de pijlers van ons personeelsbeleid. In 2004 hebben we het nieuwe HRM-stelsel dat in de CAO provincies is afgesproken uitgewerkt en per 1 januari 2005 ingevoerd. Via jaargesprekken maken we afspraken over resultaten, ontwikkeling en omstandigheden. Daarbij hebben we niet alleen aandacht voor het werk zelf, maar ook voor de mens achter het werk. Het nieuwe beloningssysteem beloont presteren en ontwikkelen. En met de omzetting van het drieschalen-systeem (aanloop-, functie- en uitloopschaal) naar één functieschaal krijgt loopbaanontwikkeling een prominentere plaats in het denken van de organisatie en de medewerkers. Groei levert nu eenmaal meer op dan stilstand.

In 2005 en de jaren daarna is de inzet van GS erop gericht om als werkgever de richting te bepalen, medewerkers de ruimte te gunnen in een goed arbeidsklimaat en zo goede resultaten te behalen. Met als streven dat ook met onze drie R's succes verzekerd is.

Tanja Klip-Martin,
Portefeuillehouder personeel en organisatie

VOORWOORD



1

ONTWIKKELINGEN IN PERSONEELSBELEID

CAO Proof

EInd 2004 zijn alle projecten in het kader van 'CAO Proof' afgerond. Daarmee zijn de nieuwe HRM (Human Resources Management)-instrumenten en de rechtspositie van de afgelopen CAO's volgens afspraak per 1 januari 2005 ingevoerd. Dit betekent dat, naast resultaatafspraken, ook competentieontwikkeling, bewust belonen en loopbaan, scholing en mobiliteit vaste componenten in de jaargesprekken zijn. Alle afspraken hierover zijn vastgelegd in individuele werkplannen. Ter ondersteuning ontvingen medewerkers en managers de map 'MIJN WERK' met informatie en tips over de nieuwe werkwijze rond jaargesprekken. De jaargesprekkencyclus wordt ook digitaal ondersteund met een speciale site en invulsjablonen, gekoppeld aan het bedrijfsvoeringssysteem. Daarmee zijn de regels en systemen van het nieuwe HRM-stelsel opgeleverd. Uit de CAO staat nu nog de afspraak om over te gaan op functiecontracten van 3 tot 5 jaar binnen een aanstelling in algemene dienst. In 2005 worden hiervoor voorstellen gedaan.

Het project CAO Proof is nu overgegaan in het project HRM Proof. Een stuurgroep bestaande uit directie, management en vertegenwoordigers uit de Ondernemingsraad en de vakorganisaties in het Georganiseerd Overleg draagt er zorg voor dat het beleid en het instrumentarium in de organisatie daadwerkelijk worden ingezet om de gewenste doelen op het terrein van personeelsbeleid te behalen.

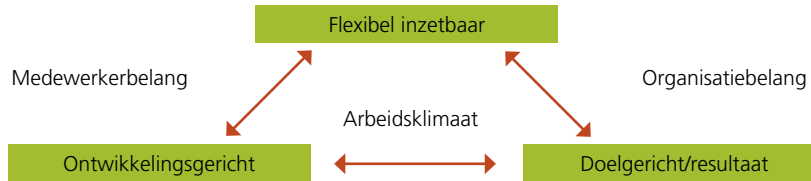
Personeelsbeleid

Om het collegeprogramma 2003-2007 te realiseren heeft het college ingezet op vergroting van de flexibele inzetbaarheid van medewerkers. In 2004 is gestart met de voorbereiding van de nota Strategisch HRM-beleid. Hierin geeft de provincie aan hoe zij invulling wil geven aan het omgaan met personeel. Dit is ook de basis voor het verder uit te bouwen Loopbaan-, Scholings- en Mobiliteits (LSM) -beleid.

De doelstellingen van het college vormen de basis voor de HRM-doelstellingen: "Vergroten van de doelgerichtheid, flexibele inzetbaarheid en ontwikkelingsgerichtheid van de medewerkers."



In samenhang ziet dat er als volgt uit:



Competentiemanagement

Om een functie goed te kunnen uitvoeren moet een medewerker over bepaalde kennis en vaardigheden beschikken. Daarnaast heeft ook de provincie als organisatie een aantal doelstellingen. Competentiemanagement zorgt dat voor iedere functie binnen de provincie Drenthe duidelijk is welke vaardigheden en kennis nodig zijn. Gekoppeld aan de nieuwe functiebeschrijvingen binnen het nieuwe functiewaarderingssysteem zijn per functiecategorie competenties benoemd. Deze competenties vormen de basis voor het selecteren, ontwikkelen, beoordelen en belonen van medewerkers. Manager en medewerker maken over het ontwikkelen en verbeteren van competenties in het jaargesprek afspraken. Naast competenties per functie zijn op concernniveau drie competenties benoemd die voor alle medewerkers bij de provincie van kracht zijn: omgevingsbewustzijn, doelgericht handelen en coöperatief gedrag. De ontwikkeling van deze competenties in de volle breedte van de organisatie vraagt gerichte aandacht van concern, managers en medewerkers.

Jong Drenthe

De provincie Drenthe vindt het belangrijk dat jonge mensen bij de provincie willen komen werken en dat zij de mogelijkheden en ruimte krijgen om zich te ontwikkelen. Voor een evenwichtiger opbouw van het personeelsbestand, maar ook omdat jonge mensen vaak een frisse kijk en nieuwe kennis en vaardigheden meebrengen, die een impuls kunnen geven aan de provinciale organisatie. Om jonge medewerkers de kans te geven elkaar te leren kennen is een netwerk gestart. Daarnaast heeft de directie een aantal 'met de benen op tafel'-gesprekken georganiseerd voor medewerkers onder de dertig. Het doel van deze gesprekken was kennismaking en uitwisselen van ideeën. Dit zal worden voorgezet.



Andere doelgroepen in Drenthe

Ook zijn er gesprekken gevoerd met de jonge zestigers onder de werknemers over het personeelsbeleid. Uiteraard wordt ook de groep tussen junior en senior niet vergeten. Het personeelsbeleid wordt steeds meer levensfasebewust. De invoering op korte termijn van de levensloopregeling en bepaalde verlofvormen geven daar al uiting aan. Voor de oudere medewerkers is functieroulatie (via verticale of horizontale loopbanen) van belang om de vitaliteit te behouden. De provincie hanteert daarbij de drie V's: Vitaal houden, Verlichten waar nodig en Vasthouden waar het kan. Functieroulatie, korten werken en een langere inzet van senioren zijn bespreekbaar. Gelet op de te verwachten uitstroom stimuleert de provincie oudere medewerkers hun kennis en ervaring over te dragen aan jongere generaties. In 2005 wordt het mobiliteitsbeleid (gericht op doelgroepen en levensfasen) verder uitgewerkt.

Marktpositie

In opdracht van de twaalf provincies heeft het ministerie van BZK in 2004 een arbeidsmarktverkenning uitgevoerd voor de sector provincies. Net als andere overheden hebben ook de provincies te maken met een forse uitstroom van senioren in 2009 en later. De arbeidsmarkt voor de overheid is erg conjunctuurgevoelig; bij een hoge conjunctuur kan de overheid slecht hoog opgeleiden werven. Is de conjunctuur in 2009 en later hoog, dan heeft de overheid en dus ook de provincie een probleem bij het werven van hoger opgeleiden. Tegelijkertijd neemt de vraag naar hoger opgeleiden bij de provincies toe vanwege de veranderende taakopvatting; van beleidsontwikkelaar en toetsend naar maatschappelijk ondernemend. De arbeidsmarktverkenning van het ministerie van BZK is in 2005 gepubliceerd.



Reorganisatie staffuncties (Maatstaf)

In het najaar van 2003 is onder de noemer 'Maatstaf' een onderzoek gestart naar het functioneren van de groepen belast met stafftaken, secretariële taken en bedrijfsvoering. In 2004 heeft dit geleid tot een uitgebreide raadpleging in de organisatie over de noodzakelijkheid en de kwaliteit van de stafproducten, ook in relatie met nieuwe ontwikkelingen (dualisme, rechtmatigheid, audit). Daaruit werd geconcludeerd dat met de huidige organisatievorm en werkwijzen onvoldoende kan worden voldaan aan de (nieuwe) wensen van bestuur en management. In 2005 vindt een vertaling naar concrete oplossingen plaats binnen het kader van een provinciebrede organisatieontwikkeling.

Introductie van teams en sturingsfuncties

In 2004 is overeenstemming bereikt met de vakorganisaties en de Ondernemingsraad over de invoering van sturingsfuncties in de productgroepen. Doel van deze introductie is zorgdragen voor betere sturing op werkzaamheden en meer aandacht (middels coaching) geven aan de ontwikkeling van medewerkers. Binnen de productgroepen worden homogene teams gevormd van 10 tot 15 medewerkers onder de operationele en functionele leiding van een teamcoördinator. In sommige gevallen kan een sturingsfunctie ook hiërarchisch leidinggeven (bureauhoofd). Bijkomend voordeel is dat de groepsmanager meer ruimte krijgt voor de invulling van integraal management, in de zin van hiërarchische en strategische taken en de taken ten behoeve van het concern. De plaatsing van medewerkers op de sturingsfuncties vindt in 2005 plaats. Zij krijgen een ontwikkelingsgericht assessment en een op kennis en vaardigheden gericht trainingsprogramma aangeboden.



Programmamanagement

In 2004 is een start gemaakt met programmamanagement. Projecten en lijnactiviteiten worden binnen het programmamanagement op een onderling afgestemde manier uitgevoerd. Op basis van het collegeprogramma zijn vijf hoofdlijnen benoemd. Drie daarvan konden in de normale organisatiestructuur van productgroepen worden uitgevoerd. Voor de stedelijke ontwikkeling en de ontwikkeling van het landelijke gebied is een programmastructuur opgezet. De ervaringen met programmamanagement zijn tot nu toe positief en worden in 2005 tussentijds geëvalueerd.

Openbaar vervoerbureau

De provincies Groningen en Drenthe en de gemeente Groningen willen hun activiteiten rond de aanbesteding en uitvoering van het openbaar vervoer bundelen in een gezamenlijk openbaar vervoerbureau. In 2004 is daarvoor een reorganisatieplan vastgesteld. Uitvoering daarvan vindt plaats in 2005. Ook medewerkers van de provincie zijn overgegaan naar het bureau.



ARBO-activiteiten

De provincie Drenthe voert een breed, preventiegericht beleid om de arbeidsomstandigheden te optimaliseren. Met het instrument van de dynamische risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) voert de provincie planmatig en periodiek ARBO-activiteiten uit. De belangrijkste activiteiten in 2004 waren:

- De uitvoering van de jaarlijkse beeldscherm-/RSI-monitor
- De Voorlichtings-, Instructie- en Trainingsbijeenkomsten Beeldschermwerk (VIT-Beeldschermwerk) voor nieuwe medewerkers
- Het houden van een ARBO-audit op het beleids- en strategische niveau en drie audits op het operationele niveau bij de productgroepen Bodem, Handhaving en Milieubeheer
- Deskundigheidsbevordering van de ARBOcontactpersonen door middel van intervisiebijeenkomsten
- Het formuleren van de jaarlijkse verzuimdoelstelling
- De uitvoering van RI&E's voor de Toezichthouders Vuurwerkevenementen en voor het Noordelijk Archeologisch depot in Nuis
- De uitvoering van Arbotoetsen op het Spraakplatform en het Bedrijfshulpverleningsplan
- Individuele werkplekonderzoeken

Ziekteverzuim

De verzuimdoelstelling voor 2004 was gelijk aan die voor 2003 en luidde: handhaven van het lage verzuimpercentage van 4% over 2002. Met een ziekteverzuimpercentage van 5,4% over 2004 moet helaas worden vastgesteld dat de doelstelling niet is gerealiseerd.

In interprovinciaal verband is in 2004 besloten om met ingang van 2004 ook de zogenaamde Verbaannorm te introduceren. In deze Verbaannorm worden de leeftijdsopbouw en het functieniveau op basis van wetenschappelijk onderzoek verdisconteerd. Daaruit volgt een ideaaltypisch verzuim voor de organisatie. De Verbaannorm bedroeg voor de provincie Drenthe in 2004 4,3%. Die norm is met 1,1% (ofwel ruim 25%) overschreden.

Voor wat betreft het verzuim langer dan 1 jaar scoort Drenthe ongunstig in vergelijking met de andere provincies. Verschillen in de wijze van registratie zijn hiervan de oorzaak.

Enkele opvallende zaken:

- Het aantal nieuwe ziekmeldingen en de gemiddelde meldingsfrequentie waren in 2004 lager dan in 2003
- Er waren in 2004 evenveel ‘langverzuimers’ als in 2003
- Zieke medewerkers deden er gemiddeld langer over om tot volledige werkhervatting of volledige herstelmelding te komen

De stijging van het totale verzuim komt met name voort uit het langdurige verzuim. Hierbij gaat het vooral om niet-werkgerelateerde ziektegevallen. Onderzocht wordt of de lage WAO-instroom van de provincie hieraan debet is. De provincie houdt zieke medewerkers langer in dienst. Dit kan mogelijk de verklaring zijn voor de stijging van het gemiddelde cijfer voor langdurig verzuim. Ook is het belangrijk om problemen in het arbeidsfunctioneren tijdig en efficiënt aan te pakken, omdat het verzuimcijfer hierdoor (ten onrechte) beïnvloed kan worden. Hiertoe zijn al stappen gezet, waaronder de instelling van een concernbreed sociaal medisch overleg tussen bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werk, directie en betrokken management. Ook is bij de stafgroep P&O een functionaris aangesteld die individuele knelpunten inventariseert en de aanpak coördineert. In 2005 doet de provincie samen met de Arbo-dienst nader onderzoek naar de oorzaken van het verzuim. Ook vinden extra trainingen plaats rond verzuimpreventie.

Tabel Ziekteverzuim in 2004 naar leeftijd

Ziekteverzuim naar leeftijd

	%	Verbaannorm	Frequentie (maal)	Duur (dagen)
tot 25 jaar	1,78	*	2,31	2,16
25 t/m 34	5,54	3,5	1,85	10,36
35 t/m 44	6,17	4,1	2,20	9,78
45 t/m 54	4,89	4,3	1,37	12,81
55 t/m 60	4,80	5,0	1,25	14,22
60 +	7,02		0,79	31,76
Totaal	5,42	4,3	1,65	11,67

* doelgroep te gering in omvang voor berekening Verbaannorm





Tabel Ziekteverzuim in 2004 naar salaris

Ziekteverzuim naar salarisniveau

	%	Frequentie (maal)	Duur (dagen)
< 2200	7,99	1,78	15,77
2200 - 2900	5,28	1,90	9,51
2900 - 3700	5,98	1,92	11,39
> 3700	3,45	1,19	10,56

Tabel Ziekteverzuim in 2004 naar aanstellingsomvang

Ziekteverzuim naar voltijd/deeltijd

	%	Frequentie (maal)	Duur (dagen)
Voltijd	4,26	1,15	12,62
Deeltijd	7,26	2,27	10,90

Tabel Ziekteverzuim in 2004 naar geslacht

Ziekteverzuim % < 1 jaar			Verzuimfrequentie			Gemiddelde verzuimduur			Ziekteverzuim % >= 1 jaar		
M	V	Totaal	M	V	Totaal	M	V	Totaal	M	V	Totaal
3,97	7,98	5,42	1,15	2,50	1,65	12,43	11,07	11,67	0,70	2,80	1,46



Soort klachten gemeld bij bedrijfsarts of bedrijfsmaatschappelijk werk

- In de eerste helft van 2004 werden als hoofdreden voor verzuim opvallend meer a-specifieke klachten (er niet tegenop kunnen, duizeligheid, algemene vermoeidheid) gemeld. In de loop van 2004 werd het verschil met de voorgaande periode kleiner. A-specifieke klachten kunnen duiden op stress en wanneer ze langer aanhouden, een voorbode zijn van ziekte.
- In de eerste helft van 2004 steeg het aantal zelfgerapporteerde klachten van het houdings- en bewegingsapparaat vergeleken met de eerste helft van 2003. Eind 2004 was de trend omgekeerd. Uiteindelijk werden er in 2004 onder meer minder rugklachten gemeld dan over 2003.
- De klachten in 2004 gingen meer over ‘te veel werk’/‘te druk’, en ‘geestelijke belasting door het werk’ en minder over problemen in de arbeidsverhoudingen. Ook in de begeleidende individuele gesprekken van de bedrijfsarts en de bedrijfsmaatschappelijk werker kwamen minder problemen in de werkverhoudingen naar voren dan in 2003. Het gaat echter om kleine aantallen die dan ook voorzichtig geïnterpreteerd moeten worden.
- Op de 175 arbeidsomstandighedensprekuren zijn 124 ‘werkgerelateerde problemen’ vastgesteld. Daarvan hadden 97 een ‘mentale/psychosociale’ factor en 13 een ‘ergonomische’. In 13 gevallen lagen de problemen in de ‘arbeidsverhoudingen’ en in één geval op het gebied van de ‘arbeidsvoorwaarden’. Bij ‘mentale/psychosociale’ problemen vinden bijna altijd vervolgesprekken plaats waarbij opnieuw een probleemcode wordt geregistreerd. Dit vormt voor een deel de oververtegenwoordiging van de ‘mentale/psychosociale’ factoren bij de werkgerelateerde problemen.
- Op lichamelijk gebied valt een verdubbeling van hart- en vaatziekten op, die overigens geen oorzakelijk verband met het werk laat zien.

Tabel Geregistreerde verzuimklachten in 2004

Categorie	Aantal	%	% Ref.
Moeheid / Spanningen	96	12	10
Luchtwegen / KNO	130	16	17
Koorts	84	10	12
Bewegingsapparaat	71	9	13
Maag / Darm	151	18	18
Hoofdpijn	153	18	14
Overig	146	18	16
Totaal	831	100	100

Noot: Ref: betreft een landelijke referentiegroep

Tabel Werkgerelateerde problemen:

Categorie	Aantal	%	% Ref.
Werkhoeveelheid	7	21	13
Werkomgeving / klimaat	6	18	11
Organisatie van het werk	4	12	15
Geestelijke belasting	5	15	7
Arbeidsverhoudingen	3	9	16
Andere problemen in de werksituatie	8	24	23
Totaal	33		Was in 2003: 35

Noot: Ref: betreft een landelijke referentiegroep



Vertrouwenspersoon

In 2004 is met een campagne de gedragscode ongewenste omgangsvormen in de provinciale organisatie geïntroduceerd. In deze gedragscode staat dat seksuele intimidatie, discriminatie, agressie en geweld en pesten duiden op gebrek aan respect, tolerantie en fatsoen. Daarmee worden deze omgangsvormen als ongewenst beschouwd en nadrukkelijk niet geaccepteerd. Voor 2005 is een veiligheidsprotocol in voorbereiding. Hierin staan preventieve maatregelen voor de omgang met agressie en geweld door derden. AchmeaArbo verzorgt de vertrouwensfunctie voor ongewenst gedrag. In het afgelopen jaar is de vertrouwenspersoon tweemaal benaderd. Het ging hierbij om problemen in de sfeer van arbeidsverhoudingen.

Bedrijfsongevallen

In 2004 zijn bij de Arbo-dienst twee bedrijfsongevallen gemeld die geresulteerd hebben in een ziekmelding en/of medische klacht.

WAO-instroom

In het verslagjaar zijn helaas twee medewerkers (gedeeltelijk) in de WAO beland. Dat is een instroompercentage van 0,3% ten opzichte van de totale personeelsomvang. In de sector lagere overheden bedraagt dit percentage 1,0%, in alle sectoren 0,85%. De provincie is erg terughoudend met instroom en probeert zo veel mogelijk de getroffen medewerkers aan geschikt werk te helpen.



Salaris

Op 30 januari 2003 sloten de provincies en de vakorganisaties een nieuwe CAO voor de periode van 1 maart 2003 tot en met 31 maart 2005, de zogeheten CAP: Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies. Hieruit vloeide onder meer een structurele salarisverhoging van 2,5% vanaf 1 maart 2004 voort. Ook is de structurele eindejaarsuitkering verhoogd naar 4.5% (was 4%). Uit eigen decentrale middelen is in 2004 aan alle medewerkers netto 150 euro toegekend als reiskostenvergoeding. Deze wordt in 2005 uitgekeerd.

Bewust belonen

In 2004 is 1% van de loonsom beschikbaar gesteld en gebruikt voor extra belonen in de vorm van gratificaties van 750 euro of 1.500 euro of extra periodieken op basis van het functioneren en presteren in 2004. Ook is dit budget gebruikt voor kleine attenties. In 2005 is hiervoor de nieuwe regeling Beoordelen en Belonen van kracht. De gratificaties zijn dan 3 of 7% van het loon. De extra periodiek bij zeer goed functioneren wordt een structurele beloning van 6% in plaats van 3% van het loon. De vaste periodieken zijn per 1 januari 2005 afgeschaft.

Functiewaardering

Ter voorbereiding op de invoering van het nieuwe systeem voor Functiewaardering Provincies (FUWAPROV) zijn de bestaande functiebeschrijvingen binnen het oude waarderingssysteem geactualiseerd. In dat kader zijn 84 gewijzigde functiebeschrijvingen ingediend, daarvan heeft de herbeoordeling bij 30 functies geleid tot een hogere inschaling. Op deze wijze werd een goede actuele uitgangspositie gecreëerd voor de conversie naar FUWAPROV.

FUWAPROV

Gelet op de complexe invoering is interprovinciaal afgesproken om de invoeringsdatum van FUWAPROV en het bijbehorende beloningsbeleid van 1 januari 2004 te verschuiven naar 1 januari 2005. Dit bood de gelegenheid om het proces met meer zorgvuldigheid aan te pakken. Uitgangspunt was het aantal functies (nu 350) sterk te beperken en te komen tot meer gestandaardiseerde functies. Dit zonder geweld te doen aan herkenbaarheid en compleetheid van beschrijvingen, ook gelet op een adequate waardering. Een eerste versie van het functieboek (bestaande uit circa 65 beschrijvingen van standaardfuncties) is in de organisatie voorgelegd aan management en medewerkers. Dat heeft geleid tot een aantal aanpassingen. Nadat op verzoek van de OR een contra-expertise op de beschrijvingen is uitgevoerd door





een extern bureau, is in december 2004 overeenstemming bereikt over het functieboek. Dit boek heeft ongeveer 100 standaardfuncties. Ook zijn hierin de beschrijvingen inhoudelijk en tekstueel herkenbaarder gemaakt.

In 2005 is het functieboek definitief vastgesteld en krijgen de medewerkers hun nieuwe concept-functiebeschrijving toegestuurd. Dit op basis van een conversie vanuit hun oude beschrijving. In overwegende mate (meer dan 80%) zijn de functieschalen van medewerkers ten opzichte van het huidige functieboek gelijkgebleven. Hiermee voldoet de provincie Drenthe aan de afspraak in de CAO. Wel moet opgemerkt worden dat gelet op de afschaffing van de uitloopschalen voor een deel van de medewerkers het salarisperspectief is verminderd. De provincie heeft in 2004 aangekondigd een versoepeling van de overgangsregeling voor de afschaffing van de uitloopschalen na te streven. Dit echter wel binnen de interprovinciale afspraken. Ook wil zij onderzoeken of het huidige functiegebouw - het type functies en het aantal functies dat nodig is - nog past bij het takenpakket en de arbeidsmarkt.

IKAP

Per 1 maart 2004 is in de CAP de basisbepaling tot invoering van de Uitvoeringsregeling Individuele Keuzemogelijkheden Arbeidsvoorwaarden Provincies (IKAP) opgenomen. De Uitvoeringsregeling IKAP maakt een fiscaal onbelaste uitruil mogelijk tussen salaris, vakantieuitkering en structurele eindejaarsuitkering met het kopen van verlofuren, de aanschaf van een fiets en/of personal computer, betaling van reiskosten woon-werkverkeer, betaling van vakbondscontributie (per 2005) en het verkopen van verlofuren. De fiscale mogelijkheid voor de aanschaf van een pc is vanaf 27 augustus 2004 vervallen.

Adviescommissie personele aangelegenheden

De Adviescommissie personele aangelegenheden is op grond van artikel 7:13 van de Algemene wet bestuursrecht ingesteld. Deze heeft tot taak volledig onafhankelijk te adviseren over bezwaren tegen door het provinciale bestuur genomen beslissingen. De bezwaren kunnen gericht zijn tegen alle mogelijke beslissingen van het bestuursorgaan waarbij de ambtenaar in dienst is en die de rechtspositie raken. De meest voorkomende beslissingen waartegen bezwaar wordt gemaakt zijn beslissingen betreffende de beschrijving en/of waardering van de functie en beslissingen op het gebied van disciplinaire maatregelen.

In 2004 zijn 18 bezwaarschriften ontvangen, waarvan 12 bezwaren over functiewaardering. Van de 18 bezwaarschriften lopen er nog drie zaken en zijn er vier ingetrokken. De commissie heeft 13 adviezen uitgebracht, waaronder twee adviezen op bezwaarschriften uit 2003. In totaal werd zeven keer geadviseerd het bezwaarschrift ongegrond en vijf keer (gedeeltelijk) gegrond te verklaren. Eén keer ging het om een niet-ontvankelijk-verklaring. In het verslagjaar hebben gedeputeerde staten in alle gevallen besloten het advies van de commissie over te nemen. In 2004 is er één keer beroep aantekend tegen een beslissing op een bezwaarschrift waarover de commissie heeft geadviseerd. De rechtbank oordeelde dat het beroep ongegrond was. Tegen deze uitspraak is door de bezwaarmaker hoger beroep ingesteld bij de Centrale Raad van Beroep. Deze zaak is in behandeling.

Tabel Bezwaarschriften personele aangelegenheden

Onderwerp	Ongegrond	Gedeeltelijk gegrond	Gegrond	Niet-ontvankelijk
Functiewaardering (10)	7 (70%)	3 (30%)		
Buitengewoon verlof (1)				1 (100%)
Ontheffing uit functie i.v.m. overplaatsing (1)			1 (100%)	
Herplaatsing (1)			1 (100%)	

Rechtsbijstandsverzekering

Met ingang van 1 januari 2004 is er voor het personeel van de provincie Drenthe, binnen het kader van de arbeidsverhouding, een rechtsbijstandsverzekering afgesloten. Deze geldt bij uitoefening van de dienst.



Gebruik van regelingen

Spaarregelingen

In 2004 kende de spaarloonregeling 440 deelnemers.

Verlof

In 2004 hebben 66 medewerkers gebruikgemaakt van de regeling om verlof te sparen. Verder hebben 47 medewerkers verlof verkocht, terwijl 20 medewerkers verlofdagen gekocht hebben.

Fietsplan

In 2004 hebben 22 medewerkers gebruikgemaakt van het fietsplan. Binnen deze regeling kunnen zij eenmaal in de drie jaar tegen inlevering van verlofdagen en/of bruto salaris een fiets en toebehoren aanschaffen ten behoeve van woon-werkverkeer.

Kinderopvang

In toenemende mate wordt gebruikgemaakt van enige vorm van kinderopvang. De meeste kinderen werden opgevangen in een kinderdagverblijf. Hierbij benutten 56 kinderen in de leeftijd van 0 tot 4 jaar 242 dagdelen per week. Voor de kinderen in de basisschoolleeftijd bestaat de mogelijkheid voor na- en buitenschoolse opvang. Hiervan maakten 44 kinderen gebruik. Met deze vorm van opvang waren in totaal 94 dagen gemoeid. Verder werden vijf kinderen opgevangen via gastouderopvang. In totaal maakten daarmee 105 kinderen gebruik van kinderopvang. Dat zijn er 15 meer dan in 2003.

De bemiddeling wordt verzorgd door het Centraal Meldpunt Kinderopvang. Deze regelt onder meer de kostendeling, waarbij inmiddels in 40% van de gevallen de werkgever van de partner meebetaalt aan de kosten van kinderopvang.

Overigens is in 2004 al geanticipeerd op de nieuwe Wet kinderopvang die per 1 januari 2005 van kracht is geworden. Een belangrijk uitgangspunt van deze wet is dat de kosten van kinderopvang worden gedeeld door ouders, werkgevers en overheid. Inmiddels zijn landelijk voor een jaar afspraken gemaakt over de bijdrage van de provincie.

Ouderschapsverlof

Over 2004 hebben 33 medewerkers gebruikgemaakt van ouderschapsverlof, 15 vrouwen en 18 mannen. Het totale aantal opgenomen verlofuren op jaarbasis bedraagt 7765 uur. Dit komt neer op 4,15 fte.



Seniorenregeling

De seniorenregeling biedt medewerkers vanaf 55 jaar de mogelijkheid om één dag in de week minder te werken en vanaf 60 jaar te kiezen tussen één of twee dagen minder werken. In 2004 hebben 27 medewerkers van deze seniorenregeling gebruikgemaakt. Hiervan werken negen medewerkers twee dagen per week minder en 18 medewerkers één dag per week. In 2004 hebben drie medewerkers die gebruikmaakten van de seniorenregeling de provincie verlaten via de FPU-regeling.

FPU/FPU+

In 2004 hebben tien medewerkers de mogelijkheid om vanaf 55 jaar geheel uit te treden (FPU) benut. Vier medewerkers deden dit na actieve dienst en zes na gebruik van de 55-jarigenregeling. In 2004 maakten 34 medewerkers gebruik van de FPU+-regeling, 14 daarvan zijn in 2004 gestart met deze regeling.

55-jarigenregeling reorganisatie

In 2004 benutten in totaal 21 medewerkers de 55-jarigenregeling als gevolg van de ombuigingen en de reorganisatie van 1997. Hiervan maakten zeven medewerkers aansluitend gebruik van de FPU.

Reiskosten

De landelijke fiscale wetgeving rond reiskosten is vanaf 2004 gewijzigd. Voor iedere gereden kilometer mag 0,18 euro belastingvrij worden betaald. Over het meerdere moet belasting worden betaald. De provincie heeft met het oog hierop in 2004 de zogenaamde salderingsmethode toegepast. Hiermee kan een deel van de belastingvrije woon-werkvergoeding (die Drenthe niet toepast) ingezet worden bij dienstreizen. Medewerkers hebben hiervan - afhankelijk van hun woonplaats - voordeel.

Sociaal fonds

Het Sociaal fonds, bedoeld als vangnet om medewerkers in bijzondere omstandigheden financieel te steunen, is in 2004 één keer aangesproken in de vorm van een renteloos voorschot.



Loopbaanadvisering en individuele coaching

Medewerkers konden zich in het afgelopen jaar laten adviseren over loopbaan, opleidingsvragen en functioneringsvraagstukken. Er werden in totaal 34 gesprekken gevoerd, waarbij negen medewerkers een loopbaanadvies kregen. Verder werden vijf mensen begeleid bij sollicitaties en opleidingsvragen en volgden vier medewerkers een individueel coachingstraject.

Type advies	lopend	afgerond	totaal	consulten
Loopbaan	1	8	9	23
Netwerken/solliciteren		1	1	2
Coaching		2	2	4
Opleiding		4	4	5
Totaal	1	15	16	34

Scholing

De provincie Drenthe is een kennisintensieve organisatie. Het is daarom noodzaak dat medewerkers jaarlijks specifieke technische en inhoudelijke opleidingen volgen om de ontwikkelingen in de samenleving en op hun vakgebied bij te houden. Er zijn op dit vlak veel initiatieven genomen door managers en medewerkers. Met de introductie van competentie management worden medewerkers nu ook veel meer geschoold in vaardigheden.

In 2004 is het beleid voor Loopbaan Scholing en Mobiliteit (LSM) vernieuwd. Dit LSM-beleid wordt in 2005 officieel vastgesteld. Bij de jaargesprekken zijn alle LSM-afspraken voor 2005 vastgelegd in de individuele werkplannen. Het nieuwe beleid sluit aan bij de nieuwe CAO-regeling 'Ontwikkeling en Opleiding' die vanaf 1 januari 2005 van kracht wordt. Deze brengt onder meer een meer vooraf geplande en gestructureerde werkwijze met zich mee.

Ook vanuit het concern werden trainingsactiviteiten georganiseerd. Voor nieuwe medewerkers is twee keer het Centraal Introductieprogramma verzorgd en werden vier trainingen Helder en Strategisch Adviseren en Voorlichting Instructie beeldschermwerk gegeven. Voor meer ervaren beleidsmedewerkers waren er de opfris- en verdiepingstrainingen van Helder en

Strategisch Adviseren. Medewerkers in administratief en secretariael ondersteunende functies kregen in 2004 trainingen schriftelijke vaardigheden aangeboden.

In verband met de invoering van de nieuwe algemene subsidieverordening zijn in 2004 verschillende trainingen 'Toepassing subsidieverordening' georganiseerd voor medewerkers die subsidieverzoeken behandelen. Daarnaast is er getraind op de werkwijze, rol en taken van de nieuwe functie accounthouder voor de gesubsidieerde instellingen. Ook stond tijdens 20 workshops competentie management in jaargesprekken centraal en werd tweemaal een feedbacktraining gehouden. Verder was er in 2004 veel belangstelling voor de interne Excel-trainingen. Tot slot vonden er twee trainingen plaats op het gebied van ontwikkelingen in en toepassing van de Algemene wet bestuursrecht.

Werving en selectie

Dit verslagjaar zijn in totaal 26 vacatures opengesteld. Daarvan zijn er zes vervuld door interne kandidaten. Vanuit het (BANN-)netwerk waarbij de provincie is aangesloten, bij gemeenten in de omgeving, maar ook via medewerkers die al op uitzend- of detacheringbasis werkzaam waren bij de provincie, werden acht kandidaten aangetrokken. Uiteindelijk zijn 12 vacatures extern in de dag- en vakbladen geplaatst. Over het algemeen is de arbeidsmarktpositie van de provincie voldoende om goede kandidaten te werven. Op sommige beleidsterreinen en in hogere functieschalen is het aanbod van geschikt personeel schaars. In dat geval heeft ook de provincie meer moeite met het vinden van kandidaten

Stageplaatsen

De provinciale organisatie heeft, verdeeld over de diverse staf- en productgroepen, in 2004 aan 20 studenten begeleiding geboden bij stage of geholpen bij het afronden van de studie. Dit is een toename ten opzichte van 2003 met zes stageplaatsen. De stageperiodes variëren van drie tot en met negen maanden. Het gaat om in totaal acht mannen en twaalf vrouwen.

Noorderlink

In 2004 heeft de provincie Drenthe kenbaar gemaakt deel te willen nemen aan Noorderlink. Dit is een netwerk van 25 organisaties en bedrijven in Groningen en omgeving. De provincie wil via deelname aan dit netwerk intensiever gaan samenwerken met alle aangesloten organisaties op het gebied van vacature-uitwisseling, loopbaanactiviteiten, (re)integratie, mobiliteit en detachering. Vanaf 2005 maakt Drenthe deel uit van Noorderlink.



Personeelssamenstelling

Op 31 december 2004 werkten 594 personen – voor onbepaalde of bepaalde tijd – bij de provincie Drenthe. Het aantal formatietechnische eenheden (fte), omgerekend naar volledig dienstverband, is 522,6 fte.

Man-vrouw balans

Van de 594 medewerkers zijn 345 man (58%) en 250 vrouw (42%). Dit is geen wijziging ten opzichte van vorig jaar.

Tabel Personeelssterkte in 2004 (31 december 2004)

Provincie	Bezetting in fte	Voltijder		Deeltijder		
		M	V	M	V	
Directie	2,00	2,00	0,00	0,00	0,00	2,00
Economie	25,70	10,75	4,00	4,00	13,00	31,75
Verkeer en vervoer	30,70	21,30	2,00	1,00	6,00	30,30
Cultuur en welzijn	30,80	8,00	4,20	9,00	20,00	41,20
Wegen en Kanalen	95,80	73,70	3,04	12,00	10,00	98,70
Ruimte en Water	44,20	24,00	8,00	9,00	10,00	51,00
Landelijk Gebied	32,90	8,00	1,00	13,50	17,00	39,50
Bodem	32,10	15,20	3,00	6,50	15,00	39,70
Milieubeheer	30,90	11,40	2,00	7,00	14,62	35,02
Kabinet	10,40	6,00	1,00	0,00	5,00	12,00
Financiën&Control	20,50	12,00	2,00	1,00	12,00	27,00
Personeel&Organisatie	16,30	3,90	3,00	3,00	10,00	19,90
Bestuur, jur&concern	24,00	6,00	4,00	2,00	16,00	28,00
Communicatie	12,60	3,00	0,00	5,00	7,00	15,00

>>



>>

Provincie	Bezetting in fte		Voltijder		Deeltijder	
		M	V	M	V	
Automatisering	20,40	12,10	2,96	1,00	4,00	20,06
Facilitaire groep	53,60	25,40	8,00	2,00	24,38	59,78
Kompas	2,80	3,00	0,00	1,00	0,00	4,00
Onderzoeksbureau	4,40	1,00	0,00	1,00	3,53	5,53
Handhaving	24,90	15,00	2,00	3,00	5,00	25,00
Programma Land	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00
Programma Stad	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00
Statengriffie	5,60	0,00	3,80	0,00	3,00	6,80
Totaal Drenthe	522,6	263,75	54,00	81,00	195,53	594,28
Eurest		0,00	0,00	0,00	2,00	2,00
Niet actief		3,25	0,00	1,00	1,47	5,72
SEAN		0,00	0,00	0,00	1,00	1,00
In 55+ regeling		8,00	1,00	4,00	1,00	14,00
Drents Landschap		8,00	1,00	2,00	2,00	13,00
Totaal		283,00	56,00	88,00	203,00	630,00

Leeftijdsopbouw

De gemiddelde leeftijd van de medewerkers van de provincie Drenthe is 45,4 jaar. Een stijging in vergelijking met 2003. De vrouwelijke medewerkers zijn gemiddeld 43 jaar oud, de mannen 47,1 jaar. Het percentage medewerkers jonger dan 35 jaar bedraagt 13,8%. Dit ligt onder het gemiddelde aantal medewerkers in deze leeftijdscategorie bij alle provincies. 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.



Tabel Leeftijdsopbouw in 2004

Product/stafgroep	tot 25 jr	25 t/m 34	35 t/m 44	45 t/m 54	55 t/m 59	60 plus	Totaal
DIR	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	2,00
EC	0,00	5,00	9,00	12,00	2,75	3,00	31,75
VV	0,00	6,00	6,00	10,30	8,00	0,00	30,30
CW	2,00	5,00	14,20	12,00	4,00	4,00	41,20
WK - beheer	0,00	0,00	13,86	27,34	14,00	2,00	57,20
WK - bouw	0,00	7,00	12,18	11,36	10,00	1,00	41,54
RW	0,00	9,00	15,00	17,00	9,00	1,00	51,00
LG	0,00	3,00	12,50	13,00	9,00	2,00	39,50
BO	0,00	4,60	13,50	15,60	4,00	2,00	39,70
MB	0,00	7,00	16,62	7,40	4,00	0,00	35,02
KAB	0,00	3,00	2,00	6,00	1,00	0,00	12,00
FC	0,00	6,00	8,00	9,00	3,00	1,00	27,00
PO	0,00	2,00	7,00	6,90	2,00	2,00	19,90
BJC	1,00	6,00	6,00	7,00	6,00	2,00	28,00
COM	0,00	4,00	7,00	3,00	1,00	0,00	15,00
AUT	0,00	1,00	11,96	7,10	0,00	0,00	20,06
FG	0,00	5,40	20,38	21,00	11,00	2,00	59,78
Kompas	0,00	0,00	0,00	2,00	2,00	0,00	4,00
Onderzoeksbureau	0,00	0,00	4,00	1,53	0,00	0,00	5,53
Handhaving	0,00	4,00	7,00	10,00	4,00	0,00	25,00
Programma Land	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00
Programma Stad	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00
Statengriffie	0,00	1,00	3,80	1,00	1,00	0,00	6,80
Totaal	3,00	79,00	191,00	202,53	96,75	22,00	594,28
%	0,50	13,29	32,14	34,08	16,28	3,70	100,00

Verdeling over salariscategorieën

In de verdeling over de salarisschalen blijkt dat vrouwen nog steeds sterk vertegenwoordigd zijn in functies met lagere schaalniveaus, terwijl mannen meer functies met hogere schalen bezetten. Zo is 46,7% van de vrouwen ingedeeld in functies met salaris tot en met schaal 7, terwijl 54,3% van de mannen zich in functies met salarisschaal 10 of hoger bevindt.

Tabel Salarisverdeling man vrouw

Schaal	M	%	V	%	Totaal	%
< 3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3 t/m 5	52,40	15,20	60,53	24,26	112,93	19,00
6 t/m 7	33,60	9,75	56,00	22,44	89,60	15,08
8 t/m 9	71,67	20,79	38,00	15,23	109,67	18,45
10 t/m 11	139,33	40,41	81,00	32,46	220,33	37,08
12 t/m 14	44,75	12,98	13,00	5,21	57,75	9,72
15 >	3,00	0,87	1,00	0,40	4,00	0,67
Totaal	344,75	100,00	249,53	100,00	594,28	
Aandeel in %		58,01		41,99		100,00



Tabel Salarisverdeling naar groep

Product/stafgroep	AS	FS	MFS	US	GS/PS	Totaal
DIR	0	1	1	0	0	2,00
EC	2	9	6,75	12	2	31,75
VV	1	11,3	5	9	4	30,30
CW	3	13	9,2	15	1	41,20
WK - beheer	0	2,86	11,7	38,64	4	57,20
WK - bouw	0	10,18	13	18,36	0	41,54
RW	3	15	9	21	3	51,00
LG	1	6,18	10,4	20,92	1	39,50
BO	1	19,6	6	13,1	0	39,70
MB	0	16	8,62	9,4	1	35,02
KAB	0	2	3	6	1	12,00
FC	1	4	9	12	1	27,00
PO	1	2	5	9,9	2	19,90
BJC	1	13	6	8	0	28,00
COM	0	5	7	2	1	15,00
AUT	0	7,96	6	5,1	1	20,06
FG	2	12,78	11	28	6	59,78
Kompas	0	0	0	2	2	4,00
Onderzoeksbureau	0	4	0	0,53	1	5,53
Handhaving	1	5	11	5	3	25,00
Programma Land	0	0	0	1	0	1,00
Programma Stad	0	0	0	1	0	1,00
Statengriffie	0	4,8	1	1	0	6,80
Totaal	17,00	164,66	139,67	238,95	34,00	594,28
%	2,86	27,71	23,50	40,21	5,72	100,00



Werken in deeltijd

In totaal werkten 203 medewerkers in deeltijd. Dit is 46,5% van alle medewerkers. Van deze deeltijdwerkers is het grootste gedeelte vrouw, namelijk 196 (70,7% van de deeltijders). Van de vrouwen werkt 78,4% in deeltijd tegenover 23,5% 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. In Drenthe zijn 10,7% meer medewerkers in deeltijd dan in de gemiddelde provincie.

Tabel Werken in deeltijd

Aantal medewerkers met een deeltijdfunctie

Deeltijdfactor	M			V			Totaal		
	Aantal	%	fte's	Aantal	%	fte's	Aantal	%	fte's
0 < 0,4	0,00	0,00	0,00	2,00	1,02	0,69	2,00	0,72	0,69
0,4 < 0,6	3,00	3,70	1,58	48,00	24,55	24,51	51,00	18,44	26,09
0,6 < 0,8	9,00	11,11	6,32	62,00	31,71	41,09	71,00	25,68	47,42
0,8 < 1	69,00	85,19	58,65	83,53	42,72	70,03	152,53	55,16	128,68
Deeltijders	81,00	13,63	66,57	195,53	32,90	136,32	276,53	46,53	202,89
Voltijders	263,75	44,38	263,75	54,00	9,09	54,00	317,75	53,47	317,75
Totaal	344,75	58,01	330,32	249,53	41,99	190,32	594,28	100,00	520,64

Instroom en uitstroom

In 2004 zijn in totaal 11 mannen en 16 vrouwen in dienst getreden. De gemiddelde instroomleeftijd is 35,7 jaar. In totaal zijn in 2004 30 medewerkers uitgetreden (18 mannen en 12 vrouwen) De gemiddelde uitstroomleeftijd is bij de mannen 56,1 jaar en bij de vrouwen 37,8 jaar. 19 medewerkers kregen ontslag op eigen verzoek, 11 medewerkers maakten gebruik van FPU.

Overlijden

Tot ons verdriet moesten we in 2004 van twee medewerkers afscheid nemen in verband met overlijden.

Allochtone werknemers

In 2004 waren 21 allochtone medewerkers in dienst bij de provincie Drenthe. Dit is 3,5% van alle medewerkers. Dit is een lichte daling ten opzichte van 2003. Van de 21 allochtone medewerkers hadden 19 een aanstelling voor onbepaalde tijd en 2 een aanstelling voor bepaalde tijd.

Tabel Inschaling allochtone werknemers

Funcieschaal	Aantal personen
3 t/m 5	12
6 t/m 8	6
9 t/m 11	3

Gehandicapten

In 2004 vallen vijftien medewerkers van de provincie Drenthe onder de Wet Reïntegratie Arbeidsgehandicapten (REA). Een arbeidsgehandicapte volgens de wet REA is iemand die door ziekte of gebrek (zichtbaar of niet zichtbaar) verminderde kansen heeft op de arbeidsmarkt. De wet hanteert een streefcijfer van 3%. Drenthe zit met 2,5% onder deze norm.

Tabel Inschaling arbeidsgehandicapten

Funcieschaal	Aantal personen
<3	0
3 t/m 5	4
6 t/m 8	2
9 t/m 11	8
12 t/m 14	1
15>	0
Totaal	15



Colofon

Uitgave: Stafgroep Personeel en Organisatie, september 2005.

Fotografie: Willem Jan Kleppe, Assen. Illustraties werden eerder gepubliceerd bij artikelen in 'Drents Plateau', het personeelsblad van de provincie Drenthe, jaargang 2004. De foto's zijn willekeurig in dit Sociaal jaarverslag geplaatst.

Vormgeving en grafische verzorging: DocuCentrum, provincie Drenthe.

