

Provinciehuis
Westerbrink 1
Assen

Postbus 122
9400 AC Assen

Telefoon
(0592) 36 55 55
Telefax
(0592) 36 57 77

Aan:
de voorzitter en leden van
provinciale staten van Drenthe

Assen, 21 december 2004
Ons kenmerk 47/5.7/2004011096
Behandeld door mevrouw S. Breedveld (0592) 365261
Onderwerp: Sociaal jaarverslag 2003

Geachte voorzitter/leden,

Hierbij bieden wij u ter informatie aan het Sociaal jaarverslag 2003 van de provincie Drenthe.

Hoogachtend,

gedeputeerde staten van Drenthe,



, secretaris



, voorzitter



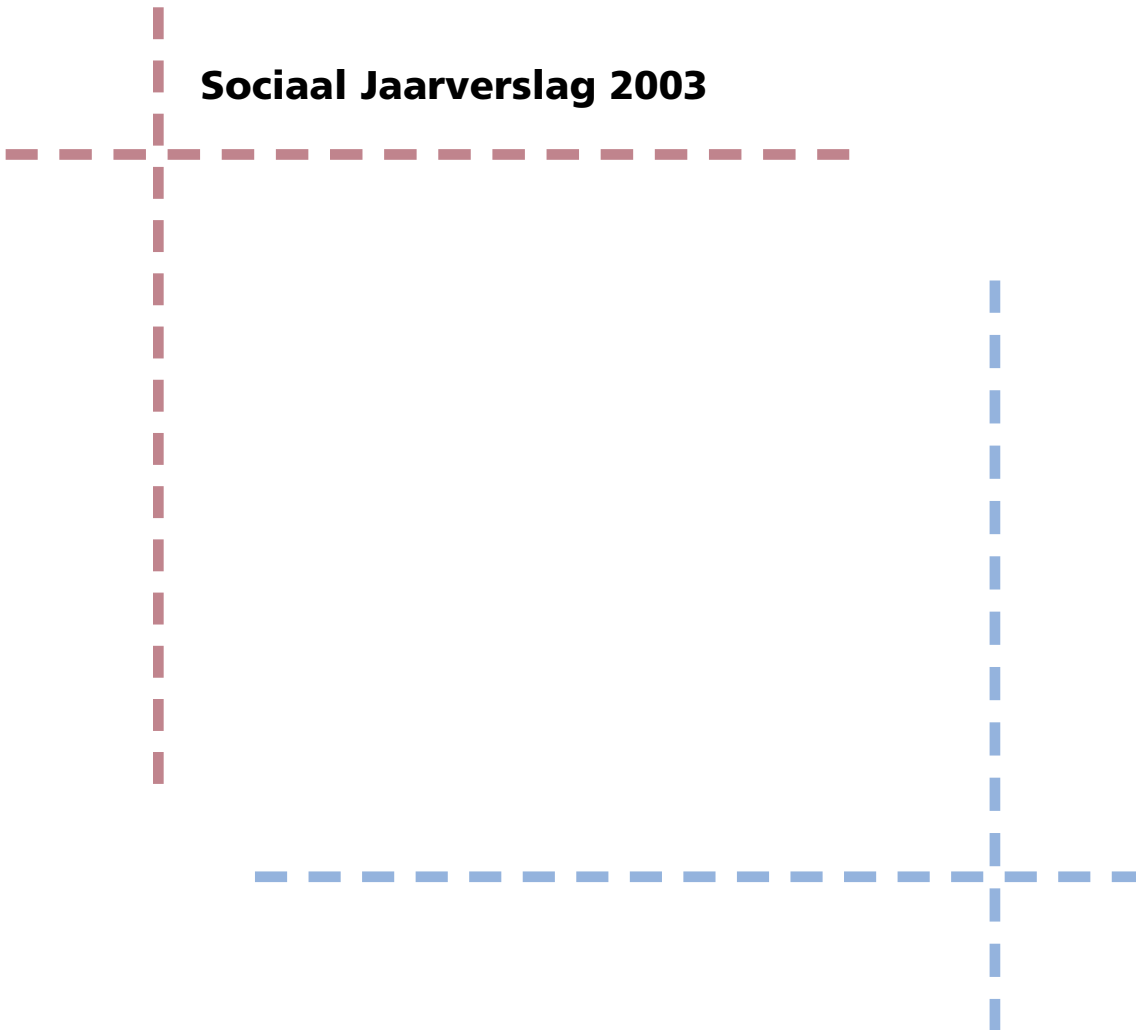
Sociaal Jaarverslag



2003



Sociaal Jaarverslag 2003





INHOUD

Voorwoord	3
1. Strategische ontwikkelingen	4
2. Veranderingen in de organisatie	6
3. Arbeidsomstandigheden	8
Arbo-activiteiten	8
Ziekteverzuim	9
Bedrijfsmaatschappelijk werk	13
4. Arbeidsvoorwaarden	14
Collectieve Arbeidsvoorwaarden Provincies	14
Gebruik van regelingen	14
5. Loopbaan, scholing en mobiliteit	17
6. Personeelsontwikkeling	18
Personeelssamenstelling	18
Werken in deeltijd	23
Instroom en uitstroom	24
Diversiteitbeleid	24

In 2003 verkoos het weekblad Intermediair de provincie Drenthe als beste werkgever in de non-profit sector. Een kwalificatie waar ik trots op ben. Het is een beloning van jaren van hard werken aan ons personeelsbeleid, de arbeidsvoorwaarden en het arbo-beleid. Maar liever nog dan de beste werkgever te zijn ben ik een beste werkgever. De eerste kwalificatie is immers een momentopname. En ik ga toch liever voor de lange termijn.

In de huidige economische situatie zie ik een teruggang van de omvang van het personeelsbestand bij overheden en bedrijven. Vaak komt dat naar mijn mening ook omdat men in tijden van voorspoed niet altijd even kritisch is geweest ten aanzien van de groei in personeel en personeelsgebonden budgetten. Onze aanpak van de afgelopen jaren om terughoudend om te gaan met de groei in het personeelsbestand betaalt zich dan ook uit. Hoewel wij ook extra op de kleintjes moeten letten zijn ingrijpende maatregelen niet nodig geweest.

In 2003 heeft het college in haar collegeprogramma een aantal hoofdlijnen geformuleerd waar wij maximaal op willen inzetten. Daarmee hebben we duidelijkheid gegeven over wat wij verwachten van de ambtelijke organisatie. Dat verschaft enerzijds helderheid maar eist tevens een meer flexibele inzet van de medewerkers voor deze nieuwe doelen. Dat is naar mijn mening geen bedreiging voor medewerkers maar juist een wenkend perspectief. Dat je naast het feit dat je goed werkt (want dat doen onze medewerkers al) ook werkt aan de dingen die op dat moment door het bestuur worden gevraagd.

Ik bied u hierbij het Sociaal jaarverslag 2003 aan. Hierin vindt u de resultaten in 2003 van het gevoerde sociale beleid. Ook wordt ingegaan op de belangrijkste ontwikkelingen in onze organisatie.

Johan Dijks
(portefeuillehouder personeel en organisatie)



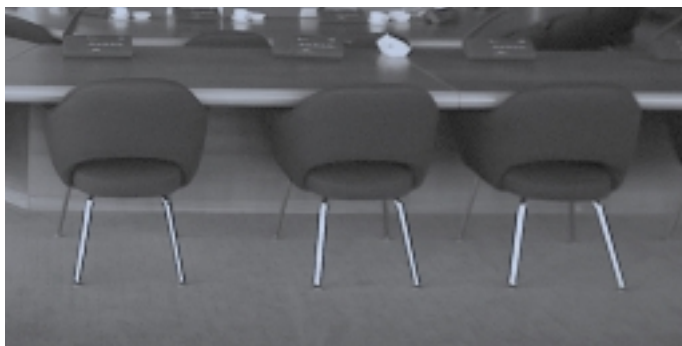
1

STRATEGISCHE ONTWIKKELINGEN

Een organisatie moet blijven presteren, voortdurend in beweging blijven om de ontwikkelingen in bestuurlijke prioriteiten (zoals verwoord in het collegeprogramma) en maatschappelijke trends te kunnen volgen. En om volwaardig aan die ontwikkelingen bij te kunnen dragen. Daarom zal flexibiliteit worden geëist. Van bestuur, van de organisatie en van medewerkers. En met de beperkte financiële middelen in de huidige tijd betekent dat meer doen met het zelfde aantal mensen. Niet door mensen harder te laten werken maar vooral door slimmer te organiseren.

De nieuwe provinciewet betekende een belangrijke verandering: een duaal bestuurlijk bestel. Dit brengt een scheiding van bevoegdheden en posities tussen PS en GS met zich mee, die invloed heeft op de ambtelijke organisatie en de ambtenaren zelf. De vorming van een Statengriffie is inmiddels een feit. Aan de overige provincieambtenaren mag de professionele eis gesteld worden beide organen adequaat te blijven ondersteunen. Het duale stelsel brengt ook met zich mee dat binnen de organisatie de eisen die gesteld worden aan sturing en verantwoording veranderen.

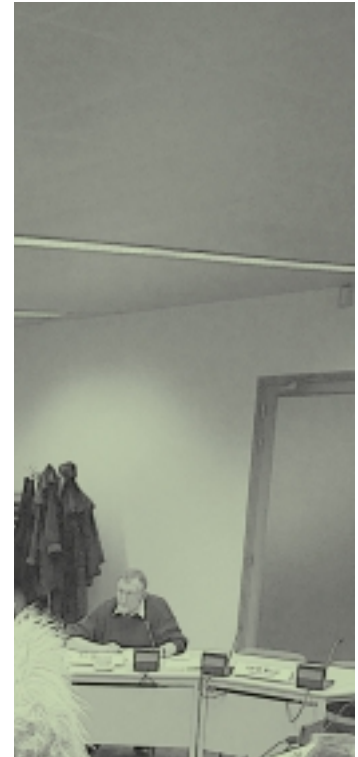
Daarbij hoort ook een betere sturing en coaching van medewerkers. De managers krijgen meer ondersteuning en de medewerkers meer aandacht door het introduceren van sturingsfuncties (teamcoördinatoren en bureauhoofden) in de productgroepen.



Onder de (werk)titel Doorontwikkelen heeft de directie in 2003 een doorkijkje gegeven van de noodzakelijke ontwikkeling van en in de organisatie. Welke veranderingen en verbeteringen zijn nodig om de reeds eerder genoemde ontwikkelingen goed in de ambtelijke organisatie te laten landen? Op basis van goede fundamenten (zoals het 1-dienstmodel en integraal management) kan de organisatie verder groeien. De eerste prioriteit ligt bij het introduceren van programmamanagement (het onder regie uitvoeren van projecten die elkaar moeten versterken) en het verbreden van de klantgerichtheid van de stafgroepen. Dat kan leiden tot een andere werkwijze en inrichting van staf en ondersteuning. In 2004 wordt daarvoor een conceptreorganisatieplan opgesteld.

De HRM- instrumenten in de nieuwe CAO bevorderen het gewenste evenwicht tussen de belangen van de organisatie en de medewerker. Het belooft inzet en flexibiliteit en de ontwikkeling van medewerkers. En die ontwikkeling wordt sterk gestimuleerd via de instrumenten van de competentieontwikkeling en flexibele bezoldiging. In 2003 is een begin gemaakt met de invoering van deze nieuwe instrumenten.

Interprovinciaal werd besloten de invoering van dit nieuwe CAO/HRM-beleid, gepland voor 1 januari 2004, uit te stellen naar 1 januari 2005. Wel zijn in 2003 de middelen voor het incidenteel belonen op basis van individuele prestaties sterk verhoogd en benut.



Oprichting van de productgroep Handhaving

In 2003 is de productgroep Handhaving opgericht die per 1 januari 2004 van start is gegaan. De medewerkers van deze nieuwe productgroep zijn afkomstig uit diverse bestaande productgroepen. Hiermee heeft de provincie Drenthe een nieuwe stap genomen naar meer professionaliteit, transparantie en uniformiteit in de provinciale handhaving. De productgroep houdt niet alleen toezicht op de naleving van de regels door inwoners en bedrijven in Drenthe, maar levert onder meer ook de basis voor nieuw beleid en vergunningverlening. De werkzaamheden zijn verdeeld over twee secties: Milieu en Bodem, Water en Groene Ruimte en een stafeenheid voor Juridische uitvoering en implementatie van handhavingsbeleid.

Onderzoek naar de Secretariële, Administratieve en Managementondersteuning (SAM)

In 2002 en 2003 heeft een onderzoek plaatsgevonden naar de secretariële, administratieve en managementondersteuning binnen de provincie Drenthe. Hiertoe heeft een coördinator gedurende twee jaar leiding gegeven aan de centrale tekstbewerking (CTB) en daarnaast waarnemingen verricht in de decentrale eenheden. Hierin werd zij bijgestaan door een projectgroep, waarin onder meer medewerkers uit centrale en decentrale secretariële/administratieve eenheden zitting hadden. Het project heeft een aantal resultaten opgeleverd die, waar het werkwijzen en onderlinge informatievoorziening betreft, zijn of worden omgezet in verbeteracties. De aanbevelingen over aansturing en organisatie worden ingebracht bij de veranderdoelen voor de gehele staf- en ondersteuning.

Oriëntatie op Sturingsfuncties

Uit gesprekken met management en gedeputeerde staten kwam naar voren dat er behoefte is aan meer sturing in de organisatie. Ook is gebleken dat de aandacht die medewerkers, ook in relatie met de nieuwe cyclus van jaargesprekken, krijgen vanuit de leiding onvoldoende is. Om dit op te vangen is het wenselijk dat binnen groepen diverse hulpstructuren ontstaan. In 2003 hebben directie en Ondernemingsraad gezamenlijk geconcludeerd dat er op dit punt meer eenduidigheid moet komen. Samen zijn een aantal ontwerpvariabelen geformuleerd (zoals over de span of control) die uitgangspunt moeten zijn voor een conceptreorganisatieplan. Dit plan verschijnt in 2004.



Invoering duale bestuursorganisatie: inrichting van een Statengriffie

Direct na de provinciale statenverkiezingen op 12 maart 2003 is een duale bestuursorganisatie geïnstalleerd. De ambtelijke ondersteuning van PS wordt verzorgd door de statengriffier, die daartoe beschikt over een klein ambtelijk apparaat (vijf medewerkers): de statengriffie.

Oprichting intern onderzoeksbureau CWZ

Het onderzoeksbureau Cultuur, Welzijn en Zorg is een nieuw onderdeel van de provinciale organisatie. Het bureau heeft vijf medewerkers en is extern gehuisvest. Het verricht werkzaamheden op basis van een onderzoeksplan dat door een bestuurscommissie vanuit provinciale staten wordt vastgesteld. Voorlopig geeft de directeur-secretaris hiërarchisch leiding aan de medewerkers van het bureau. Na twee jaar vindt een evaluatie plaats.

Jaargesprekken in de praktijk

In 2003 is voor het eerst voor alle product- en stafgroepen het systeem van jaargesprekken ingevoerd. Iedere medewerker heeft een planningsgesprek gevoerd met zijn/haar leidinggevende. Hierin is vastgelegd welke resultaten behaald gaan worden en hoe de medewerker zich persoonlijk wil gaan ontwikkelen. Halverwege het jaar vindt een voortgangsgesprek plaats waarin tussentijds wordt geëvalueerd of de planning gehaald kan worden. Aan het einde van het jaar wordt teruggeblikt op het jaar en vooruitgekeken naar het nieuwe jaar. Op dit moment zijn er nog geen directe consequenties voor het salaris van de medewerker gekoppeld aan het jaargesprek. Met de invoering van de CAO-afspraken per 2005 zal dat wel het geval zijn.

Procedureregeling melding misstanden provincies

In 2003 is opnieuw integriteit onder de aandacht gebracht. De provincie Drenthe heeft de 'Gedragscode ambtelijke integriteit' en de 'Procedure regeling melding misstanden' vastgesteld. Daarnaast is er een nieuwe versie verschenen van de special 'Open Kaart' waarin de verschillende aspecten met betrekking tot integriteit op een rijtje zijn gezet. De provincie heeft verder een vertrouwenspersoon in het kader van de 'Procedure regeling melding misstanden provincies' aangesteld.

3

ARBEIDS- OMSTANDIGHEDEN

Arbo-activiteiten

In 2003 heeft de jaarlijkse beeldscherm-/RSI-monitor plaatsgevonden. Hieruit bleek dat vrouwen significant meer klachten hebben dan een landelijke normgroep en mannen significant minder. Gelet op het grote aantal beeldschermwerkers blijft de provincie alert op negatieve ontwikkelingen. Preventief is een aantal inhaalbijeenkomsten georganiseerd met voorlichting, instructie en training voor verantwoord beeldschermwerk (VIT). Ook zijn, op basis van de uitkomsten van de RSI-Monitor ongeveer 90 medewerkers geselecteerd voor interventietrainingen door een Mensendiecktherapeute.

Bij de Productgroep Wegen en Kanalen zijn twee audits uitgevoerd. Conclusie was dat er op een verantwoorde wijze wordt gezorgd voor de veiligheid, gezondheid en het welzijn van de medewerkers. Bijvoorbeeld in de vorm van voorlichting aan sluiswachters voor goed lichaamsgebruik bij het reinigen van krooshekken. Ook is het binnenklimaat van het provinciehuis nader onderzocht. Daaruit is een aantal knelpunten gekomen rond de luchtkwaliteit en de temperatuur. Een plan ter verbetering is in voorbereiding

Verder is door het auditteam Welzijn een quick-scan uitgevoerd op de plannen van aanpak van de product- en stafgroepen. Deze zijn opgesteld op basis van de groepsspecifieke knelpunten in het onderzoek naar de Werkbeleving en de RSI monitor 2002. Op basis van de uitkomsten is de directie geadviseerd over de inhoud van de plannen en de voortgang. Als gevolg daarvan is een aantal plannen aangepast en zijn actiepunten versneld opgepakt.

Dankzij opleidingen en intervisiegesprekken is de kennis en deskundigheid van de Arbo-contactpersonen in de groepen uitgebreid. Ook zijn zij in 2003 meer betrokken bij individuele werkplekonderzoeken en de uitvoering van de regeling voor de aanschaf van brillen voor beeldschermwerk. Het aantal door de arbodienst uitgevoerde werkplekonderzoeken is in 2003 gedaald tot 24 (in 2002 waren dat er 39). Steeds vaker kunnen de Arbo-contactpersonen deze taak overnemen.



Ook zijn diverse arbo- en gebruikerstoetsen uitgevoerd, waaronder een test op de werkinstructie 'Werken langs de weg in Drenthe'. Deze is daarna officieel vastgesteld. Verder heeft een test plaatsgevonden van de bureaustoelen. Dit heeft geleid tot een nieuwe standaard-stoel met veel verstelmogelijkheden.

Tot slot is in 2003 een start gemaakt met de optimalisering van het huisverstingsbeleid. Hiervoor heeft een speciaal 'turfteam' op verschillende momenten de bezettingsgraad van alle werkkamers genoteerd (zie foto rechts).

Ziekteverzuim

De verzuimdoelstelling voor 2003 luidde 'handhaven van het lage verzuimpercentage (4,0%) over 2002'. Over 2003 zijn zowel het verzuimpercentage (met + 0,3% naar 4,21%) als de verzuimfrequentie (+0,1%) licht gestegen. De provincie Drenthe scoort nog steeds onder zowel het sectorgemiddelde (6,0%) als het verzuimpercentage (5,6%) dat als doelstelling is vastgesteld in het kader van het Arboconvenant Provincies.

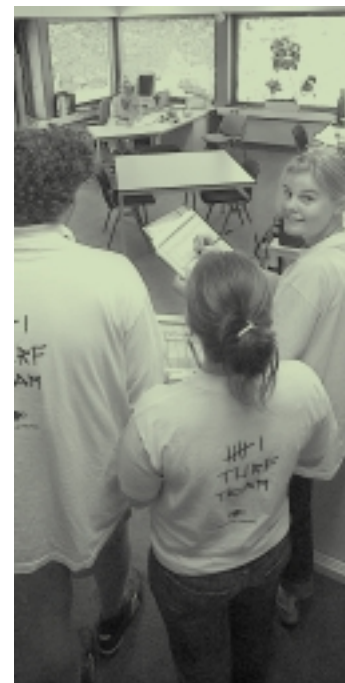
In deze norm zijn langdurig zieken (langer dan 1 jaar) niet opgenomen. Die gegevens worden wel in dit verslag gepubliceerd.

De lichte stijging kan wellicht verklaard worden uit statistische fluctuatie. Als de stijging zich doorzet in volgende jaren is nadere analyse noodzakelijk.

Ziekteverzuim in 2003 naar categorieën

Tabel 1 Ziekteverzuim naar leeftijd

Leeftijd	Verzuimpercentage	Frequentie	Duur in dagen
tot 25 jaar	2,43	1,47	3,84
25 t/m 34	3,54	2,17	5,39
35 t/m 44	4,27	2,05	7,41
45 t/m 54	5,09	1,56	11,92
55 t/m 60	3,39	1,10	11,60
60 +	0,30	0,30	3,20
Totaal	4,21	1,69	8,87



Tabel 2 Ziekteverzuim naar salarisniveau

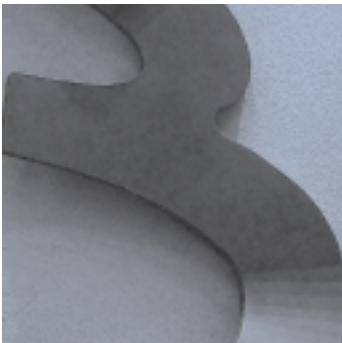
Maandsalaris	Verzuimpercentage	Frequentie	Duur in dagen
< 2000	8,85	2,93	10,2
2000 - 2500	5,62	1,89	11,28
2500 - 3000	5,42	1,60	11,75
3000 - 3500	3,43	2,03	6,01
3500 - 4000	2,96	1,52	7,17
4000 - 4500	1,36	1,20	4,07
4500 - 5000	3,88	1,12	12,71
≥ 5000	0,81	0,50	5,86

Tabel 3 Ziekteverzuim naar voltijd/deeltijd

	Verzuimpercentage	Frequentie	Duur in dagen
Voltijd	3,75	1,31	10,03
Deeltijd	5,02	2,22	7,64

Tabel 4 Langdurig ziekteverzuim (meer dan 1 jaar) naar leeftijd

Leeftijd	Verzuimpercentage
tot 25 jaar	0,00
25-35	0,23
35-45	1,19
45-55	1,26
55-60	1,25
60 +	0,00
Totaal	1,06



Tabel 5 Ziekteverzuim in 2003 naar geslacht

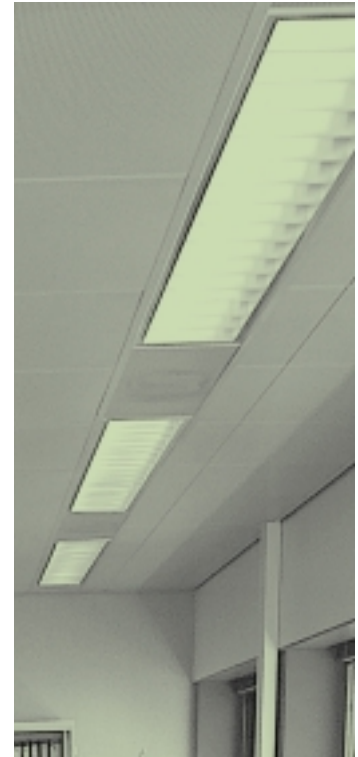
	Verzuimfrequentie			Verzuimpercentage			Gemiddelde verzuimduur			Verzuimpercentage Langdurige zieken		
	M	V	Totaal	M	V	Totaal	M	V	Totaal	M	V	Totaal
2003	1,20	2,58	1,69	2,83	6,68	4,21	8,39	9,28	8,87	0,68	1,75	1,06

Aantal klachten

In 2003 is er een toename van door medewerkers zelf gemelde klachten waarbij naar hun mening de arbeidsomstandigheden als oorzaak zijn aan te wijzen. De bedrijfsarts stelde deze diagnose echter minder vaak dan de medewerkers zelf. Zowel het aantal bij de arbodienst gemelde bedrijfsongevallen als het aantal meldingen beroepsziekten is licht gestegen. Verder werd zowel van het verzuimspreekuur als het arbeidsomstandighedenspreekuur meer gebruikgemaakt. De registratie is verbeterd en er is meer voorlichting gegeven over het gebruik van deze mogelijkheden.

Soort klachten

De meeste klachten van medewerkers die zich ziek meldden in 2003 betroffen hoofdpijn, koorts, vermoeidheid en de categorie 'andere klachten'. Vermoeidheidsklachten vormden in 2003 10% van de verzuimklachten. Na een daling in 2002 tot 6% zijn deze klachten dus verhoudingsgewijs toegenomen. Van de ziekmeldingen werd één op de vijf keer hoofdpijn genoemd als de belangrijkste klacht. De klachten over rug, schouders en nek zijn in 2003 ongeveer gelijkgebleven.



Tabel 6 Verzuimklachten

Categorie	Aantal	%	%	%
		(2003)	(2002)	Ref.
Moeheid / Spanningen	87	10	6	9
Luchtwegen / KNO	125	14	14	17
Koorts	125	14	-	14
Bewegingsapparaat	76	9	11	12
Maag / Darm	160	18	23	19
Hoofdpijn	172	20	-	13
Overig	126	14	-	16

Noot: Ref: betreft een landelijke referentiegroep

Klachten in relatie tot het werk

In 2003 meldden 28 medewerkers zich ziek met als reden ‘problemen op het werk’. Via de bedrijfsarts kwamen zeven meldingen van deze categorie binnen. Elf van de 28 gaven aan dat dit te maken had met de arbeidsverhoudingen. De andere klachten betreffen onder meer werkdruk en klimaat. De bedrijfsarts stelde zelf 15 keer verzuim als gevolg van arbeidsgebonden aandoeningen als diagnose. Bijna de helft daarvan is het gevolg van problematische arbeidsverhoudingen. Ook toont de diagnose van de bedrijfsarts een toename over 2003 aan van het aantal psychische ziekten. Tot slot stelde de bedrijfsarts in 2003 bij de verzuimende medewerkers zeven keer een vermoedelijke beroepsziekte vast. Bij de 55 medewerkers die het arbeidsomstandighedensprekuur bezochten kwam dit 22 keer voor.



Tabel 7 Werkgerelateerde problemen

Categorie	Aantal	% (2003)	% Ref.
Werkplekinrichting	2	6	8
Werkhoeveelheid (teveel en te hoog tempo)	3	9	15
Werkomgeving / klimaat (te koud/tocht/bedompte of droge lucht)	7	20	14
Organisatie van het werk	3	9	19
Geestelijke belasting	2	6	7
Arbeidsverhoudingen (werksfeer/problemen met chef, collega's)	11	31	15
Overig (andere problemen in de werksituatie)	7	20	22
Totaal	35	Was in 2002: 20	

Noot: Ref: betreft een landelijke referentiegroep

Bedrijfsmaatschappelijk werk

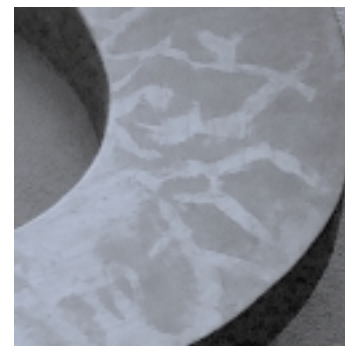
Vanaf 1 juni 2003 verzorgt Achmea Arbo het bedrijfsmaatschappelijke werk voor de provincie Drenthe. Driekwart van de gevoerde gesprekken in 2003 had een preventief karakter. Medewerkers kwamen zowel uit zichzelf als op advies van hun leidinggevende op het spreekuur. Daarbij ging het meestal om een combinatie van privéproblemen en problemen op het werk.

Vertrouwenspersoon

De functie 'vertrouwenspersoon voor ongewenst gedrag' is in 2003 overgegaan van Enova naar Achmea Arbo. In 2003 is bij de vertrouwenspersoon geen klacht ingediend. Op basis van een in 2002 ingediende klacht over arbeidsverhoudingen binnen een groep heeft in 2003 intensief overleg plaatsgevonden. Dit heeft voor alle partijen tot een bevredigende oplossing geleid.

Bedrijfsongevallen

In 2003 zijn door medewerkers vier bedrijfsongevallen gemeld bij de arbodienst.



4

ARBEIDS- VOORWAARDEN

Collectieve Arbeidsvoorwaarden Provincies

Op 30 januari 2003 sloten de provincies en de vakorganisaties een nieuwe CAO, de zogeheten CAP (Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies) voor de periode van 1 maart 2003 tot en met 31 maart 2005. Dit leidde onder meer tot een structurele salarisverhoging van 2,5% vanaf 1 maart 2003 en een eenmalige bruto eindejaarsuitkering van 100 euro. Ook is aan alle medewerkers in 2003 uit eigen decentrale middelen een netto bedrag van 165 euro uitgekeerd, als reiskostenvergoeding.

Beloning- en functiewaarderingsysteem

Het beloning- en functiewaarderingsysteem is in 2003 niet gewijzigd. Wel is in 2003 voor het eerst 0,75% (was 0,25%) van de loonsom uitgegeven voor incidentele beloning in de vorm van gratificaties en extra periodieken. In 2004 wordt de invoering van het nieuwe functiewaarderingsysteem Fuwaprov afgerond. In 2003 is het functieboek (volgens het huidige systeem) geactualiseerd. Op die wijze is een goede basis ontstaan voor de overgang naar Fuwaprov.

Gebruik van regelingen

Spaarregelingen

De spaarloonregeling kende in 2003 451 deelnemers. De premiespaarregeling, een onderdeel van de CAO afspraken, is door een kabinetsbesluit op 1 januari 2003 komen te vervallen. De gelden die daarvoor bestemd waren in de CAO zijn gereserveerd in afwachting van nadere afspraken tussen provincies en vakorganisaties.



Verlof

In 2003 hebben 55 medewerkers gebruikgemaakt van de regeling om verlof te sparen. Verder hebben 71 medewerkers verlof verkocht en kochten 13 medewerkers verlofdagen.

Fietsplan

In 2003 hebben 52 medewerkers gebruikgemaakt van het fietsplan. Binnen deze regeling kunnen zij tegen inlevering van verlofdagen en/of bruto salaris een fiets en toebehoren aanschaffen.

Kinderopvang

Ook dit jaar zette de tendens van de laatste jaren door. In toenemende mate wordt gebruikgemaakt van kinderopvang. De meeste kinderen werden opgevangen in een kinderdagverblijf. Hierbij benutten 53 kinderen in de leeftijd van 0 tot 4 jaar in totaal 233 dagdelen per week. Voor de kinderen in de basisschoolleeftijd bestaat de mogelijkheid voor na- en buitenschoolse opvang. Hiervan maakten 33 kinderen gebruik. Met deze vorm van opvang waren in totaal 76 dagen gemoeid. Verder werden nog vier kinderen opgevangen via gastouderopvang. In totaal maakten daarmee 90 kinderen gebruik van kinderopvang.

De meeste kinderen worden opgevangen in Assen. Het Centraal Meldpunt Kinderopvang (CMK) in Paterswolde heeft per 1 januari 2003 alle bemiddelingsactiviteiten van de provincie overgenomen. Hierbij heeft het CMK zich actief met de kostendeling beziggehouden: de werkgever van de partner van de provincie-medewerker betaalt ook mee aan de kosten van de kinderopvang. In ongeveer 35% van de gevallen is die kostendeling inmiddels gerealiseerd.



Ouderschapsverlof

Over 2003 hebben 37 medewerkers gebruikgemaakt van ouderschapsverlof, 16 vrouwen en 21 mannen. Het totale aantal opgenomen verlofuren op jaarbasis bedraagt bijna 9000 uur. Dit komt neer op 3,8 fte. Deels is dit verlies opgevangen door aanpassingen in de interne bedrijfsvoering en deels door inhuur van tijdelijk personeel.

Seniorenregeling

De seniorenregeling biedt medewerkers vanaf 55 jaar de mogelijkheid om een dag in de week minder te werken en vanaf 60 jaar te kiezen tussen 1 of 2 dagen minder werken. In 2003 hebben 19 medewerkers van deze seniorenregeling gebruikgemaakt. Hiervan werken vijf medewerkers twee dagen per week minder en 24 medewerkers een dag per week. In 2003 hebben vier mensen die gebruikmaakten van de seniorenregeling de provincie verlaten. Daarvan hebben er drie gebruikgemaakt van de Regeling flexibel pensioen en uittreden (FPU-regeling) en ging een met pensioen.

FPU/FPU+

In 2003 hebben 13 medewerkers de mogelijkheid om vanaf 55 jaar geheel of gedeeltelijk uit te treden (FPU) benut. Vijf medewerkers deden dit na actieve dienst en acht na de 55+-regeling. In 2003 maakten 23 medewerkers gebruik van de FPU+-regeling, 12 daarvan zijn in 2003 gestart met deze regeling.

55-jarigenregeling reorganisatie

In 2003 benutten in totaal 29 medewerkers de 55-jarigenregeling als gevolg van de ombuigingen en de reorganisatie van 1997. Hiervan maakten acht medewerkers aansluitend gebruik van de FPU.

Sociaal fonds

Het Sociaal fonds, bedoeld als vangnet om medewerkers in bijzondere omstandigheden financieel te steunen, is in 2003 niet aangesproken.

Loopbaanadvisering en individuele coaching

In 2003 ontvingen medewerkers evenals voorgaande jaren, regelmatig advies over loopbaanontwikkeling. Ook werden opleidingsvragen en functioneringsvraagstukken beantwoord. In totaal werden 40 gesprekken gevoerd, waarbij aan 20 medewerkers een loopbaanadvies werd uitgebracht. Zes medewerkers zijn begeleid in sollicitaties en vijf medewerkers hebben een individueel coachingstraject gevolgd. In de meeste gevallen is weer perspectief gevonden in de huidige functie, in enkele gevallen is een loopbaanplan gemaakt.

Uitgaven voor scholing

Scholing, gericht op de ontwikkeling van medewerkers, is een belangrijk instrument van het HRM-beleid. In het kader van de CAO 2000-2002 is afgesproken dat provincies vanaf 2002 minimaal 2% van de loonsom beschikbaar stellen voor loopbaan-, mobiliteits- en scholingsbeleid. De provincie Drenthe heeft in 2003 2,2% van de loonsom besteed aan scholing. Het grootste deel daarvan is besteed aan individuele scholing op basis van persoonlijke ontwikkelingsplannen. Ook werden opleidingen gegeven over voor de organisatie belangrijke onderwerpen, zoals Helder en Strategisch Adviseren, de toepassing van de nieuwe Algemene Wet bestuursrecht en Microsoft Office XP.

Werving en selectie

In 2003 zijn in totaal 41 vacatures intern opengesteld. Daarvan zijn er 13 vervuld door interne kandidaten. Vanuit het (BANN-)netwerk waarbij de provincie is aangesloten, bij gemeenten in de omgeving maar ook via medewerkers die reeds op uitzend- of detacheringbasis werkzaam waren bij de provincie, werden 19 kandidaten aangetrokken. Uiteindelijk zijn negen vacatures extern in de dag- en vakbladen geplaatst. Over het algemeen is de arbeidsmarktpositie van de provincie voldoende om goede kandidaten te vinden. Op sommige beleidsterreinen is in een aantal functies schaarste en heeft de provincie meer moeite met het vinden van de juiste medewerkers.

Stageplaatsen

In 2003 hebben 14 studenten stage gelopen bij de diverse staf- en productgroepen. Dit waren zeven mannen en zeven vrouwen.



6

PERSONEELS- ONTWIKKELING

Personeelssamenstelling

Op 31 december 2003 werkten 591 personen – in vast of tijdelijk dienstverband - bij de provincie Drenthe. Het aantal formatietechnische eenheden (fte), omgerekend naar volledige dienstverbanden, is 523, waarvan 501 fte als vaste formatie geldt. De andere formatie is tijdelijk van aard.

Man-vrouw balans

Van de 591 medewerkers zijn 344 man (58%) en 247 vrouw (42%). Dit betekent een lichte stijging ten opzichte van 2002. De provincie Drenthe zit 4% boven het aantal vrouwen dat gemiddeld bij de provincies in dienst is.

De groepen met een groot aantal technische functies, hebben relatief veel mannen in dienst. Bij groepen met veel administratieve- en secretariële functies werken veel vrouwen.



Tabel 8 Personeelssterkte in 2003

Personeelssterkte M/V en arbeidstijd naar staf- en productgroepen in absolute aantallen*

(medewerkers) Product/stafgroep	Voltijd		Deeltijd		Totaal
	M	V	M	V	
DIR	2,00	0,00	0,00	0,00	2,00
EC	12,00	5,00	3,00	13,00	33,00
VV	21,30	2,00	2,00	8,00	33,30
CW	9,00	4,50	9,00	20,00	42,50
WK – beheer	48,34	2,86	6,00	0,00	57,20
WK – bouw	28,36	2,18	2,00	9,00	41,54
RW	27,00	9,00	9,00	10,00	55,00
LG	11,00	2,00	13,50	17,00	43,50
BO	18,20	5,00	6,50	13,00	42,70
MB	22,40	2,00	6,00	16,62	47,02
KAB	6,00	2,00	0,00	4,00	12,00
FC	11,00	2,00	1,00	11,00	25,00
PO	4,00	3,00	4,00	9,00	20,00
BJC	7,50	4,00	1,00	15,00	27,50
COM	3,00	1,00	5,00	6,00	15,00
AUT	13,00	2,96	1,00	6,00	22,96
FG	25,40	9,50	0,00	20,38	55,28
Kompas	3,00	0,00	1,00	0,00	4,00
Onderzoeksbureau	1,00	0,00	1,00	3,53	5,53
Statengriffie	0,00	3,00	0,00	3,00	6,00
Totaal	273,50	62,00	71,00	184,53	591,03
Eurest kantinedienst	0,00	0,00	0,00	2,00	2,00
Flexibele formatie (boven de formatie)	4,00	0,00	0,00	1,47	5,47
SEAN	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00
55+ (niet actief)	13,50	1,00	6,00	1,00	21,50
Drents Landschap	8,00	1,00	2,00	2,00	13,00
	299,00	64,00	79,00	192,00	634,00



Leeftijdsopbouw

De gemiddelde leeftijd van de medewerkers van de provincie Drenthe is 44,7 jaar. Dit is nagenoeg gelijk aan 2002. De vrouwelijke medewerkers zijn gemiddeld 42,1 jaar, de mannen 46,5 jaar. Het percentage medewerkers jonger dan 35 jaar bedraagt 15,4%. Dit ligt rond 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 9 Leeftijdsopbouw

Leeftijd per groep in absolute aantallen

Product/stafgroep	≤ 25 jaar	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	7,00	10,00	11,00	5,00	0,00	33,00
VV	0,00	6,00	10,00	11,30	6,00	0,00	33,30
CW	2,00	7,50	14,00	12,00	5,00	2,00	42,50
WK – beheer	0,00	0,00	16,86	28,34	11,00	1,00	57,20
WK – bouw	1,00	7,00	10,18	11,36	11,00	1,00	41,54
RW	0,00	9,00	17,00	19,00	9,00	1,00	55,00
LG	1,00	5,00	12,50	13,00	11,00	1,00	43,50
BO	1,60	4,00	17,50	12,60	5,00	2,00	42,70
MB	0,00	9,00	19,62	15,40	3,00	0,00	47,02
KAB	0,00	3,00	4,00	3,00	1,00	1,00	12,00
FC	0,00	7,00	9,00	6,00	2,00	1,00	25,00
PO	0,00	2,00	6,00	8,00	4,00	0,00	20,00
BJC	0,00	5,00	9,00	7,00	4,00	2,50	27,50
COM	0,00	5,00	6,00	3,00	1,00	0,00	15,00
AUT	0,00	2,00	11,96	9,00	0,00	0,00	22,96
FG	0,40	4,50	22,38	16,00	11,00	1,00	55,28
Kompas	0,00	0,00	0,00	2,00	2,00	0,00	4,00
Onderzoeksbureau	0,00	1,00	3,00	1,53	0,00	0,00	5,53
Statengriffie	0,00	1,00	3,00	1,00	1,00	0,00	6,00
Totaal	6,00	85,00	203,00	191,53	92,00	13,50	591,03
Aandeel in %	1,02	14,38	34,35	32,41	15,57	2,28	100,00

Verdeling over salariscategorieën

In de verdeling over de salariscategorieën blijkt dat vrouwen sterk vertegenwoordigd zijn in functies met lagere schaalniveaus, terwijl mannen meer functies met hogere schalen bezetten. Zo is 49,3% van de vrouwen ingedeeld in functies met een salaris tot en met schaal 7, terwijl 55% van de mannen zich in functies met salarisschaal 10 of hoger bevindt.

Tabel 10 Salarisverdeling man vrouw

Verdeling M/V over salarisschalen (in absolute en relatieve getallen)

Schaal	M	%	V	%	Totaal	%
< 3	1,00	0,29	2,00	0,81	3,00	0,51
3 t/m 5	52,40	15,21	64,97	26,35	117,37	19,86
6 t/m 7	32,60	9,46	54,56	22,13	87,16	14,75
8 t/m 9	69,24	20,10	30,00	12,17	99,24	16,79
10 t/m 11	143,26	41,58	83,00	33,67	226,26	38,28
12 t/m 14	42,00	12,19	11,00	4,46	53,00	8,97
15 >	4,00	1,16	1,00	0,41	5,00	0,85
Totaal	344,50	100,00	246,53	100,00	591,03	100,00
Aandeel in %		58,29		41,71		

Van alle medewerkers wordt 6,0% uitbetaald volgens de aanloopschaal en 42,4% volgens de uitloopschaal. In totaal bevindt 24,4% van de medewerkers zich op het maximum van de functieschaal.



Tabel 11 Salarisverdeling naar groep

Verdeling medewerkers naar staf- en productgroep over soort salarisschaal

Product/stafgroep	AS	FS	MFS	US	GS/PS	Totaal
DIR	0	1	1	0	0	2,00
EC	3	7	7	14	2	33,00
VV	3	6,3	9	11	4	33,30
CW	5	12	9,5	15	1	42,50
WK – beheer	1	2,86	14,7	35,64	3	57,20
WK – bouw	4	8,18	13	16,36	0	41,54
RW	4	17	11	18	5	55,00
LG	1	6	13	20,5	3	43,50
BO	1,6	14,5	10,5	16,1	0	42,70
MB	5	12	15,62	12,4	2	47,02
KAB	0	4	2	6	0	12,00
FC	0	4	7	13	1	25,00
PO	0	0	9	11	0	20,00
BJC	2	9	4	11	1,5	27,50
COM	0	8,5	3,5	2	1	15,00
AUT	0	9,96	6	6	1	22,96
FG	4,4	3	8,5	36,38	3	55,28
Kompas	0	0	0	4	0	4,00
Onderzoeksbureau	1	3	0	1,53	0	5,53
Statengriffie	1	4	0	1	0	6,00
Totaal	36,00	132,30	144,32	250,91	27,50	591,03
%	6,09	22,38	24,42	42,45	4,65	100,00

AS = aanloopschaal,

FS = functieschaal,

MFS = maximum functieschaal,

US = uitloopschaal,

GS = garantieschaal,

PS = persoonlijke schaal



Werken in deeltijd

In totaal werkten 256 medewerkers in deeltijd. Dit is 43% van alle medewerkers. Van deze deeltijdwerkers is het grootste gedeelte vrouw, namelijk 185 (72%). Van de vrouwen werkt 75% in deeltijd, tegenover 20% van de mannelijke medewerkers. Van de mannen heeft 90% een aanstelling van 32 uur of meer, bij de vrouwen is dit slechts 43%. Het aantal deeltijders is licht geroeid. De provincie Drenthe heeft 8 % meer deeltijd-medewerkers in dienst dan de gemiddelde provincie.

Tabel 12 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	1,08	0,69	2,00	0,78	0,69
0,4 < 0,6	3,00	4,23	1,47	41,00	22,22	21,06	44,00	17,22	22,53
0,6 < 0,8	4,00	5,63	2,64	64,00	34,68	42,23	68,00	26,61	44,87
0,8 < 1	64,00	90,14	54,48	77,53	42,01	65,31	141,53	55,39	119,79
Deeltijders	71,00	100,00	58,59	184,53	100,00	129,30	255,53	100,00	187,89
Voltijders	273,50		273,50	62,00		62,00	335,50		335,50
Totaal	344,50		332,09	246,53		191,30	591,03		523,39



Instroom en uitstroom

In 2003 zijn 27 mannen en 30 vrouwen in dienst getreden. Dit naar aanleiding van 41 vacatures in 2003 en enkele in 2002. De gemiddelde instroomleeftijd bedraagt 34,8 jaar.

In totaal zijn in 2003, inclusief uittreding in verband met FPU, 32 mensen uit provinciale dienst getreden: 25 mannen en zeven vrouwen. De gemiddelde leeftijd bij uitdiensttreding bedraagt bij de mannen 51,2 jaar en bij de vrouwen 49 jaar.

Tabel 13 Redenen voor uitstroom

Reden	2003	2002	2001	2000
Ontslag op eigen verzoek	10	13	28	15
VUT/FPU	13	17	9	15
Afkeuring ABP/USZO	0	0	1	0
Pensioen	1	1	0	1
Overlijden	1	1	1	2
55-jarigenregeling	0	1	4	5
Overige redenen	7	4	5	2
Externe overplaatsing	0	31		
Totaal	32	68	48	40

Diversiteitbeleid

Onder diversiteitbeleid verstaan wij het streven naar een juiste verhouding in het personeelsbestand tussen mannen en vrouwen, ouderen en jongeren, allochtonen en autochtonen en een juiste vertegenwoordiging arbeidsgehandicapten.

In 2003 heeft de provincie Drenthe ervoor gekozen om op afdelingsniveau bewust beleid te voeren ter bevordering van een divers opgebouwd personeelsbestand. De product- en stafgroepen hebben hiervoor eind 2002 in hun bedrijfsplannen aangegeven

op welke doelgroepen de aandacht bij vacatures gericht moet worden. Dit gold zowel voor interne doorstroming als voor het aantrekken van nieuw personeel. De provincie heeft daarom bewust bepaalde wervingskanalen geselecteerd. Zo is er voor de selectie van allochtonen contact gelegd met het Centrum voor Werk en Inkomen en zijn vacatures voor de jongere leeftijdscategorie in het weekblad Intermediair geplaatst.

Allochtone medewerkers

In 2003 waren 22 allochtone medewerkers in dienst bij de provincie Drenthe. Dit is 3,7% van alle medewerkers. Dit is een lichte stijging ten opzichte van 2002. Wel is er een ondervertegenwoordiging van het aantal allochtonen met hbo/academisch niveau. De meeste allochtone medewerkers bevinden zich in de functieschalen 3 t/m 5 (13 van de 22). Van deze 22 mensen hadden 19 een aanstelling voor onbepaalde tijd en drie een aanstelling voor bepaalde tijd.

Tabel 14 Inschaling allochtone werknemers

Inschaling allochtone werknemers op 31 december 2003

Functieschaal	Aantal personen
3 t/m 5	13
6 t/m 8	7
9 t/m 11	2

Project VerAnder(s)Samen

In 2003 hebben vier deelnemers vanuit het project 'VerAnder(s)Samen' een extra-tijdelijke- verlenging van hun aanstelling gekregen. Het project VerAnder(s) Samen is in 2001 ontstaan uit een samenwerking tussen de Arbeidsvoorziening, de Bestuursacademie Noord-Nederland (BANN) en het Kliq (voorheen GAK). Onder begeleiding van de BANN zijn 15 hoogopgeleide allochtonen geselecteerd voor een opleiding van een half jaar, een stage van een half jaar (gecombineerd met een dag per week studie) en een aansluitende aanstelling voor minimaal een half jaar.



Gehandicapten

In 2003 vielen 15 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 15 Inschaling arbeidsgehandicapten

Inschaling REA-medewerkers

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, december 2003

Fotografie: Willem Jan Kleppe, Assen. Illustraties werden eerder gepubliceerd bij artikelen in 'Drents Plateau', het personeelsblad van de provincie Drenthe, jaargang 2003. De foto's zijn willekeurig in dit Sociaal jaarverslag geplaatst.

Vormgeving en grafische verzorging: DocuCentrum, provincie Drenthe.



