

Aan:
De leden van Provinciale Staten van de provincie Drenthe

Assen, 24 september 2004

Onderwerp: Jaarverslag van de Ondernemingsraad


Geachte leden van Provinciale Staten,

Hierbij ontvangt u het jaarverslag van de Ondernemingsraad van de Provincie Drenthe 2003.

Met vriendelijke groet,
Namens de Ondernemingsraad



H.F.M.J. van den Eerenbeemt (voorzitter)

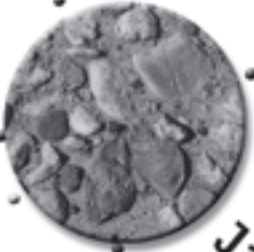
p/o 
S.G. Fledderus-Van der Wurff (secretaris)

Bijlage: jaarverslag OR 2003



Jaarverslag Ondernemingsraad 2003





Jaarverslag Ondernemingsraad 2003

Inhoud



Voorwoord	5
Inleiding	6
De Ondernemingsraad in actie	7
Woorden over hulpstructuren	7
Handhaving ge(re)organiseerd	8
Remmen, relateren, rouleren	9
Samenwerking met het Georganiseerd Overleg inzake Fuwaprov	10
Enkele andere onderwerpen in vogelvlucht	13
Dualisme	13
Aanwezigheidsregistratie	13
Veilig werken aan de weg	14
Bedrijfshulpverleningsplan (BHV)	14
Samen uit ...	15
Cursus	15
Heidag	15
Communicatie met de achterban	16
Bijlage	18
1 Samenstelling Ondernemingsraad	18
2 Samenstelling Commissie voor Veiligheid, Gezondheid en Welzijn	19
3 Vergaderingen	19

Voorwoord



Was 2003 een boeiend jaar voor de Ondernemingsraad (OR)? Zeker! Nu zal geen enkele OR-voorzitter zeggen dat een jaar niet boeiend is, maar in 2003 zijn er echt wel wat dingen gebeurd. Zo is er een geheel nieuwe product-groep ontstaan. Dat ging eigenlijk vrij gemakkelijk en geruisloos en dat is opvallend in onze organisatie. Aan het einde van het jaar was er de discussie over de vraag of de provincie Drenthe klaar was voor de invoering van het nieuwe functiewaarderings- en beloningssysteem. De directie dacht dat wij voldoende ver waren om dit in te kunnen voeren. Samen met het Georganiseerd Overleg (GO) vonden wij van niet. Op kunt u zien hoe het nu met Functiewaardering provincies (Fuwaprov) is (soms is het niet leuk om gelijk te krijgen).

Het lot van een OR is dat hij zich noodzakelijk vooral bezighoudt met dingen die (nog) niet goed gaan. Het leuke van het OR-werk is dat wij ons met toewijding kunnen inzetten om de belangen van de medewerkers - uw belangen - te behartigen. Op die manier zorgen wij ervoor dat de dingen wel goed gaan, of in elk geval beter. In dit jaarverslag kunnen niet alle resultaten uitgebreid aan de orde komen, maar van de belangrijkste zaken doen wij toch verslag. Hiermee hopen wij aan eenieder van jullie duidelijk te maken hoe belangrijk het bestaan van een OR is en hoe je als lid de voldoening in het OR-werk vindt.

Natuurlijk horen wij ook graag iets van u!

Dit verslag kan een geschikte aanleiding zijn om uw mening over de OR aan ons kenbaar te maken. Hebt u vertrouwen in de OR? Hoe vindt u onze aanpak? Wat vindt u van de resultaten die wij bereiken? Alle reacties die wij krijgen zijn voor ons waardevol.

Huib van den Eerenbeemt (voorzitter)



Inleiding

Het jaar 2003 zijn wij ingegaan met overleggen over hulpstructuren, het hele jaar door hebben wij gesproken over hulpstructuren en bij de afsluiting van het jaar werd er nog over hulpstructuren gepraat. Bespreking van dit onderwerp kan in dit jaarverslag dan ook niet ontbreken!

Maar naast deze kwestie kwam er in 2003 voor de OR, soms in samenwerking met het GO, nog een aantal pittige onderwerpen aan de orde. De voorgestelde invoering van Fuwaprov, de tegenstrijdige meningen over de uitgangspunten van de reorganisatie met betrekking tot de roulatie van stafgroepmanagers, de nieuwe visie op de versterking van de planning- en control-functie, invoering van het programmamanagement, invoering én invulling van een managementpool, oprichting van een nieuwe Productgroep Handhaving (HH) allemaal zaken die de nodige stof hebben doen opwaaien.

Halverwege het jaar werd het de OR eigenlijk allemaal wat te dol. Menig medewerker en zeker de OR kregen het gevoel dat de directie steeds weer nieuwe dingen op de rol zette, zonder eerdere zaken af te maken. Daarom stuurde de OR 15 augustus 2003 een uitvoerige brief naar de directie met het dringende verzoek duidelijkheid te bieden aan de organisatie waar het allemaal naar toe gaat en waarom en wanneer het gaat gebeuren. Wat er vervolgens gebeurde, lees je in dit verslag.

De verwarring rondom Fuwaprov deed de OR en het GO in het najaar tot twee keer besluiten een gezamenlijke nieuwsbrief uit te geven, waarin zij hun rol en hun gezamenlijk standpunt te kennen gaven en advies uitbrachten aan de medewerkers. Ook hebben zij een gezamenlijke werkgroep opgericht voor het invoeringstraject van Fuwaprov.

Door bovenstaande perikelen zou je bijna vergeten dat 2003 in het teken stond van de invoering van het dualisme. Weliswaar waren er in 2002 al voorbereidingen van organisatorische en inhoudelijke aard getroffen, ambtenaren waren al enigszins op de nieuwe werkwijze voorbereid. Toch bleef de angst voor "de ambtenaar in spagaat" onder de aandacht van de OR.

2003 was een druk jaar voor de OR, menigmaal moesten alle zeilen worden bijgezet. Richting directie zijn de zeilen ook regelmatig opgestreken met het verzoek ze in te binden. Allemaal ten behoeve van het welbehagen van al het personeel van de provinciale organisatie.

De Ondernemingsraad in actie



Woorden over hulpstructuren

Het is 18 januari 2003 als de OR in de nieuwsbrief schrijft dat er overleg heeft plaatsgevonden met het management over de hulpstructuren en dat het onderwerp uiteindelijk zal uitmonden in een adviesaanvraag. Een maand later zijn de managers nog bezig met het inzichtelijk maken van de benodigde hulpstructuren binnen de groepen. Wanneer dit uitgewerkt is, zal de directie een standpunt moeten innemen, waarna het onderwerp vervolgens het medezeggenschapstraject in kan gaan.

In juni geeft de directie op het *huisnet* informatie over hulpstructuren en roulatie van managers. Medewerkers en de OR zijn onder andere verrast over het bericht dat ook bij de stafgroepen hulpstructuren worden ingevoerd, dit ten behoeve van de span of control, meldt de directie. Ook zet de OR vraagtekens bij het voorstel waarin senioren sturings- en coachingtaken náást hun huidige werkzaamheden krijgen, die binnen de bestaande formatie moeten worden opgelost. De directie zegt toe eind augustus, dan wel begin september met een adviesaanvraag over het definitieve plan van de hulpstructuren te komen.

Als in juli de adviesaanvraag over het concept-Reorganisatieplan Productgroep Handhaving aan de OR wordt voorgelegd, reageert de OR dan ook verbolgen op het voorbarige feit dat de directie zich heeft voorgenomen twee seniormedewerkers aan te stellen. Er moest immers nog met de directie over concernbrede invoering van de sturingsfuncties gesproken worden. Langzamerhand ontstaat het gevoel dat er te veel zaken tegelijkertijd worden opgepakt, dat er zonder het advies van de OR af te wachten beslissingen worden genomen en dat er uiteindelijk weinig concreet wordt afgehandeld. Kortom, het wordt tijd de zeilen te strijken. Op 15 augustus stuurt de OR de directie een brief met het dringende verzoek een totaalbeeld te geven van alle verschillende ontwikkelingen.

Een reactie van de directie kwam op 9 oktober: een adviesaanvraag inzake sturingsfuncties. Geen duidelijkheid over een totaalbeeld dus, maar een deelaspect wordt gebruikt als antwoord op de brief. Wat al lang duidelijk was wordt weer eens

bevestigd. De onderlinge communicatie en de uitwisseling van uitgebreide informatie laat nog al eens te wensen over.

In de overlegvergadering van 6 november heeft de OR naar de reden gevraagd van vorenstaande reactie. De directeur-secretaris benadrukte de stapsgewijze aanpak. Eerst een positief advies voor de invoering van de functies bureauhoofd en seniormedewerker sturing en coaching, daarna de volgende stappen. De OR laat weten eerst meer duidelijkheid te willen hebben over een aantal zaken rondom de invoering van de hulpstructuren. Er volgt een pittige discussie, een schorsing en uiteindelijk komt er overeenstemming.

- De OR geeft een positief advies over het aanpassen van het besturingsconcept, dat wil zeggen de functie sectiecoördinator wordt geschrapt, de functie bureauhoofd als hulpstructuur komt uitsluitend bij de Productgroep Wegen en Kanalen en de Facilitaire Groep en de functie seniormedewerker sturing en coaching komt bij de andere groepen.
- De directie komt binnen afzienbare tijd met een adviesaanvraag, waarin duidelijkheid is over de samenhang met de clustering van taken binnen de product- en stafgroepen en de span of control, de samenhang met overige organisatorische aspecten, de personele en organisatorische aspecten, de communicatie en het invoeringstraject.

Op de heidag van 21 november praten de OR en de directie onder andere over het invoeringstraject van de hulpstructuren. In het vervolg hierop ontvangt de OR op 4 december een brief met nadere informatie over dit onderwerp. Tijdens de laatste overlegvergadering van 2003 - gehouden op 18 december - zegt de directie toe in het eerste kwartaal van 2004 een zo volledig mogelijk pakket betreffende de hulpstructuren ter bespreking voor te leggen.

Handhaving ge(re)organiseerd

Nadat gedeputeerde staten (GS) op 25 maart een principebesluit hebben genomen over de oprichting van een Productgroep HH ontvangt de OR een adviesaanvraag over het Plan van aanpak integrale handhaving in beeld, dat te beschouwen is als een onderzoekopdracht voor de verdere vormgeving van de productgroep. De OR laat weten dat er aan de hand van dit plan nog geen inhoudelijk advies kan

worden gegeven. Er is onvoldoende bekend over de financiële, personele en organisatorische consequenties. De OR wil duidelijkheid over het wel of niet weghalen van formatie bij andere groepen en welke werkzaamheden dat dan betreft. Ook moeten bij een volgende adviesaanvraag de reacties van de medewerkers vermeld worden.

Die volgende adviesaanvraag ontvangt de OR op 24 juli en wordt in de overlegvergadering van 21 augustus 23 uitgebreid met de directie besproken. De conclusies zijn duidelijk. Zowel de OR als de betrokken medewerkers staan positief tegenover de oprichting van een Productgroep HH. Maar de OR wil nog geen advies opstellen, omdat een aantal zaken nog niet op orde is: de financiële gevolgen zijn nog steeds niet duidelijk, een groot aantal functiebeschrijvingen kloppen niet (meer), vooruitlopend op de concernbrede invoering van de sturingsfuncties is er in het concept-Reorganisatieplan al sprake van twee seniormedewerkers sturing en coaching en voordat er met de werving van een productgroepproef kan worden begonnen, moet er eerst duidelijkheid zijn over de managementpool.

Begin september komt er een schriftelijke reactie van de directie, waarin het gevraagde wordt uitgelegd en toegelicht. Het antwoord hierop van de OR luidt: "Met de aanvullende informatie die u hebt verstrekt in uw brief van 8 september jl. achten wij uw voornemen tot deze reorganisatie voldoende onderbouwd. (.....) Uitgaande van een correct aangepast reorganisatieplan, adviseren wij positief over de oprichting van de Productgroep HH."

Remmen, relateren, rouleren

Stafgroepmanagers die gaan rouleren? Dat was toch niet de afspraak bij de reorganisatie van 1997? De inhoudelijke deskundigheid van het hoofd, als meewerkend manager van een kleine homogene groep van professionals, zou toch immers gewaarborgd moeten blijven? De invoering van de roulatie zonder inspraak van de betrokken groepen en manager laten plaatsvinden? En het opgestelde plan enkel ter informatie aan de OR voorleggen?

Op 12 juni werd het tijd voor de OR om hard op de rem te trappen.

In eerste instantie heeft de OR er bij de directie op aangedrongen dat er gesprekken tussen de manager en de groep moeten komen. In de overlegvergadering van 26 juni zegt de directeur-secretaris dit toe.

Dan komen allerlei onderwerpen tegelijkertijd in een stroomversnelling in de organisatie - en dus ook bij de OR - aan de orde. Dit leidt ertoe dat de OR op 15 augustus een brief naar de directie stuurt met als onderwerp *Roulatie managers in samenhang met hulpstructuren en overige (deel)ontwikkelingen*. In deze brief wordt onder andere aan de directie duidelijk gemaakt dat uitvoering van het rouleren van stafgroepmanagers een belangrijke organisatorische wijziging tot gevolg heeft en daarmee volgens artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden *adviesplichtig* is.

Uiteraard wordt ook nog eens benadrukt dat de inhoudelijke kennis van de stafgroepmanagers moet worden behouden en dat er duidelijkheid moet komen over de samenhang met de invoering van de hulpstructuren. Ook wil de OR weten hoe de roulatie van stafgroepmanagers relateert aan andere toekomstige organisatieveranderingen, waaronder de managementpool.

In november komt de directie met de notitie Uitgangspunten en kaders voor de invoering van de managementpool en van de roulatie van managers. Hierin wordt onder andere uit de doeken gedaan waarom er een managementpool komt, de samenstelling van de pool en waarom ook stafgroepmanagers kunnen rouleren. Naar aanleiding van deze notitie legt de OR een aantal aandachtspunten aan de directie voor. In de overlegvergadering van december komt men overeen dat:

- stafgroepmanagers ook kunnen rouleren, mits de functie-eis “inhoudelijk deskundigheid” overeind blijft;
- uiterlijk 16 januari 2004 de lijst met namen van managers in de managementpool beschikbaar zal zijn;
- het aantal personen in de managementpool maximaal 20% boven het in de organisatie benodigde aantal mag liggen.

Samenwerking met het Georganiseerd Overleg inzake Fuwaprov

De voortgang van de invoering van Fuwaprov is door de OR nauwlettend in de gaten gehouden. Invoering van Fuwaprov op 1 januari 2004 zou technisch gezien misschien realistisch zijn, maar de mogelijkheid dat de invoering van het

beloningscomponent, die een geheel vormt met Fuwaprov, ook op die datum gerealiseerd kan worden, trekt de OR sterk in twijfel.

Fuwaprov behelst technische omzettingen van functiebeschrijvingen in het huidige functieboek. Maar dan moet het huidige functieboek wel eerst geactualiseerd zijn volgens het oude systeem.

Niet alleen de OR, ook het GO vindt het van groot belang dat de medewerkers goed geïnformeerd worden over de procedure. Zij besluiten de handen ineen te slaan. In oktober zenden de OR en het GO een gezamenlijke nieuwsbrief rond. Zij melden in de nieuwsbrief hun eigen standpunt over de verschillende onderdelen van de invoering en hun rol in het proces. Daarnaast maken zij bekend hoe het traject van invoering verloopt en attenderen de medewerkers op hun eigen verantwoordelijkheden, hun rechten en hun plichten.

Ook richten zij een gezamenlijke werkgroep op om het gehele invoeringstraject van Fuwaprov op de voet te volgen. De werkgroep bereidt de OR- en GO-besluiten voor.

In een GO-vergadering van 6 oktober is met GS afgesproken dat alle medewerkers hun huidige functiebeschrijving krijgen om de actualiteit daarvan te bepalen en deze zonodig - in overleg met de manager - opnieuw te beschrijven en te waarderen. Alle medewerkers moeten daarvoor tot 14 november de gelegenheid krijgen. Het geactualiseerde functieboek moet voor advies aan de OR worden voorgelegd. De beschrijvingen in het geactualiseerde functieboek vormen de basis voor vertaling naar het nieuwe systeem.

Na voorlopige vaststelling van de beschrijvingen door GS kunnen medewerkers nog gemotiveerde bedenkingen indienen en uiteindelijk kan er nog bezwaar gemaakt worden tegen de vaststelling van GS. Maar daartoe is het van belang dat medewerkers voldoende op de hoogte zijn van de werking van het systeem. De OR en het GO dringen er dan ook op aan dat het systeem Fuwaprov beschikbaar moet zijn voor de medewerkers en dat er voldoende uitleg komt over de werking. Want alleen bij voldoende inzicht in het systeem kunnen medewerkers op de juiste manier gebruikmaken van het recht op het indienen van bedenkingen. Aan dit dringende verzoek van de OR en het GO wordt gehoor gegeven door GS en directie: via *huisnet* worden de medewerkers op de hoogte gebracht.

Als de OR van diverse kanten te horen krijgt dat managers verschillend omgaan met de mogelijkheid/noodzaak tot wijziging van de oude functiebeschrijvingen vindt de OR het raadzaam het personeel nog eens in de nieuwsbrief te informeren. Als de medewerker het niet eens is met de manager en de manager wil geen nieuwe functiebeschrijving maken, dan kan de medewerker een schriftelijk verzoek indienen bij GS om hierover een beslissing te nemen.

Halverwege de maand december maakt de directie bekend dat er voor 65 functiebeschrijvingen - betreffende 120 medewerkers - aanvraag is gedaan tot verzoek van wijziging. Op dat moment is het de verwachting dat voor ongeveer 25 functies de gewijzigde beschrijvingen tot een andere waardering zullen leiden.

Enkele andere onderwerpen in vogelvlucht



Dualisme

Op 12 maart is de Wet dualisering provinciebestuur in werking getreden.

Organisatorisch gezien had dit een (kleine) reorganisatie tot gevolg, waarover de OR onder voorbehoud van instemming van het GO over de rechtspositionele aspecten positief heeft geadviseerd.

Daarnaast heeft de OR de directie geadviseerd veel aandacht te schenken aan de voorlichting van medewerkers met betrekking tot de nieuwe dualistische werkwijze. Dit om de "ambtenaar in spagaat" te voorkomen.

Aanwezigheidsregistratie

Een bezoek van de Arbeidsinspectie heeft onder andere geleid tot een plan voor een toegangs-/aanwezigheidsregistratiesysteem. De OR, die in verband met de veiligheid in het provinciehuis al jaren heeft aangedrongen op een aanwezigheidsregistratie, was hier blij mee. Echter, voordat er ingestemd is met het plan heeft de OR duidelijkheid gevraagd over het volgende.

- Het systeem kan uitsluitend bedoeld zijn om in geval van calamiteiten te weten welke mensen in het gebouw aanwezig zijn. Het mag geen substituut voor de klokkaart zijn. De directeur-secretaris heeft dit bevestigd.
- De financiën moeten geregeld zijn. De directeur-secretaris heeft laten weten dat aanschaf en invoering van het systeem opgenomen is in de begroting van 2004.

Daarnaast heeft de OR aangedrongen op een heldere communicatie over het geheel.

Veilig werken aan de weg

Begin 2003 heeft de OR de directie gevraagd wat er is geregeld bij het werken aan de weg. Hoe zit het met de veiligheid voor de medewerkers en hoe is de aansprakelijkheid geregeld, zowel voor de medewerkers als van de provincie naar derden?

Het conceptrapport Veilig werken aan de weg in Drenthe geeft antwoord op deze vragen. Het rapport ondergaat nog een Arbotoets, waarvan de OR ook de uitslag krijgt. Op 19 december stemt de OR in met het rapport.

Bedrijfshulpverleningsplan (BHV)

Over het BHV-plan blijven de directie en de OR ook in 2003 bakkeleien. De versie die eind 2002 door de OR was ontvangen, was niet foutloos. Het plan wordt ter toetsing aan de Arbo Management Groep voorgelegd op bruikbaarheid en wettelijke aspecten. Pas na vaststelling van het BHV-plan zal een Arbo-toets in het gebouw volgen. In oktober komt er een nieuwe versie van het plan. De OR laat aan de directie weten zich er over te verbazen dat er in het plan nog steeds fouten staan die al eerder door de OR zijn gemeld. Ook heeft de OR nog inhoudelijke opmerkingen over het beheer van het plan en over de ontruimings-oefeningen. In de overlegvergadering van 18 december spreken de directie en de OR af dat het plan begin 2004 wordt gewijzigd in samenwerking met de Commissie voor VGW.

Samen uit ...



In 2003 is zowel voor de cursussen als voor de heidag het onderwerp Samenwerking - en vooral de verbetering daarvan - als overkoepelend thema aan te duiden. Samenwerking van de OR-leden onderling, samenwerking van de OR en de achterban, samenwerking van de OR en het GO, samenwerking tussen de OR en de directie, samenwerking tussen de directie en de organisatie en samenwerking tussen de formele en de informele organisatie. Allemaal uitgebreid besproken tijdens de trainingdagen, wel of niet in aanwezigheid van de directie en het GO.

Cursus

De OR heeft dit jaar twee keer een tweedaagse cursus gevolgd. In het voorjaar heeft men in Raalte gesproken over de samenwerking binnen de OR. Hoe kan de OR nog beter als team functioneren, zodanig dat het personeel er optimaal voordeel van heeft? Ook het onderwerp Vergadertechniek is hierbij meegenomen. Verder is er gesproken over de presentatie control en de standpuntbepaling van de OR.

In het najaar is in Eernewoude, naast de administratieve organisatie van de OR en de sturingsfuncties, Fuwaprov aan de orde geweest. Bij dit laatste onderwerp waren leden van het GO uitgenodigd. Hier is besloten tot instelling van een gezamenlijke werkgroep OR-GO, in verband met de invoering van Fuwaprov.

Heidag

De heidag is gehouden op 21 november in Norg. Op informele wijze is er met de directie gesproken over het fundament van de organisatie, de samenwerking tussen de OR en de directie, het invoeringsplan van de hulpstructuren en de doorontwikkeling van de organisatie.

Algemeen is de conclusie dat er een spanning bestaat tussen de formele en de informele organisatie. De OR benadrukt het belang van de informele organisatie. Wat betreft de samenwerking is de OR van mening dat er meer openheid moet zijn, dat er meer afspraken gemaakt moeten worden over wederzijdse verwachtingen met betrekking tot informatieverstrekking en dat men elkaar daar op moet kunnen aanspreken. De door de directie voorgestelde doorontwikkeling van de organisatie is voor de OR aanleiding om vraagtekens te zetten bij het behoud van kwaliteit van de te leveren diensten en de realiseerbaarheid ervan met de huidige capaciteit.



Communicatie met de achterban

Zowel voor de OR als voor de medewerkers van de provincie Drenthe is het van belang om met elkaar te communiceren. Voor u, als medewerker, om te weten wat de OR al voor u doet en nog zou kunnen doen, voor de OR om inzicht te hebben in hetgeen de medewerkers willen.

Website OR

Hebt u al eens gekeken op de website van de OR?

Op *huisnet* in de linkerkolom onder Concerninfo klikt u Ondernemingsraad aan en..... het Laatste nieuws van de OR verschijnt op uw beeldscherm. Op de site vindt u ook algemene informatie, de taken en werkwijze van de OR, de samenstelling van de OR, OR-adviezen, agenda's van vergaderingen en de OR-nieuwsbrief. En de website biedt u de mogelijkheid op een eenvoudige wijze uw reactie naar de OR te zenden.

OR-nieuwsbrief

De nieuwsbrief, waarin verslag wordt gedaan van de vergaderingen, verschijnt ook als papieren versie. Deze wordt door de bodes van onze organisatie op elk bureau gelegd. U kunt hem niet missen!

Prikborden

Op de prikboards in het provinciehuis worden de agenda's van elke OR-vergadering opgehangen.

Contactpersonen

Niet elke product- of stafgroep is vertegenwoordigd in de OR. Daarom zijn de OR-leden als contactpersonen verdeeld over de product-/stafgroepen (zie bijlage 1). De contactpersonen kunnen worden benaderd als er iets specifiek aan de orde is. Aarzel niet dit te doen! Een gesprek kan vaak al heel verhelderend werken.

OR-secretariaat

Heeft u vragen of wilt u iets melden, dan kunt u (ook) terecht bij het OR-secretariaat, kamer 1.32.

De OR staat altijd open voor op- en aanmerkingen!

1 | Samenstelling Ondernemingsraad

OR-lid	Product- of Stafgroep	Telefoon-nummer	Contactpersoon voor	Functie
Huib v.d. Eerenbeemt	RW	5871	RW	Voorzitter
Jan Grotenhuis	LG	5438	Aut, FG	Plv. voorzitter
Susy Fledderus	WK	5729	WK + budi-WK	Secretaris
Eddy Blaauw	MB	5808	MB, Ec	
Jan Hindriks	FG	5289	budi-WK, Kab	
Gerard Meijers	LG	5769	LG, CW	
Marjolein Portena	Bo	5859	Bo, Com	
Ria Westerhof	BJC	5523	BJC, Statengriffie	
Wim Nijhuis	MB	5418	FC, VV	
Marcel Siemonsma	RW	5892/5802	PO	
Marlies Meijboom	FG/CW	5249/5479	FG	

budi = buitendienst

OR-secretariaat	Product- of Stafgroep	Telefoon-nummer	Functie
Elien Robinson*	BJC	5689	Ambtelijk secretaris
Annie Bakker**	BJC	5761	Ambtelijk secretaris
Hannie Nijhuis	BJC	5418	Administratieve ondersteuning

* tot mei 2003

** vanaf mei 2003

2 | Samenstelling Commissie voor Veiligheid, Gezondheid en Welzijn

Commissie	Functie	Product- of Stafgroep
Gerard Meijers	Voorzitter	LG
Susy Fledderus	Secretaris	WK
Marjolein Portena	Lid Arbo-projectteam, plv. voorzitter	Bo
Karin Tap	Lid Arbo-projectteam	Ec
Ben Smid		WK

3 | Vergaderingen

Vergadering	Frequentie	Aanwezigen	Doel
OR-“groot”	1 x per 6 weken (donderdag)	OR-leden + ambtelijk secretaris	Besluiten nemen over adviesaanvragen en instemmingsverzoeken
OR-“klein”	1 x per 6 weken (donderdag)		
Overlegvergadering	1 x per 6 weken (donderdag)	OR-leden + ambtelijk secretaris directie + bestuurlijk secretaris, hoofd PO	Besluiten bespreken met de directie
Briefing	2 x per 4 weken (donderdag)	OR-leden + ambtelijk secretaris	Bespreken van de algemene gang van zaken

Colofon

Uitgave Ondernemingsraad provincie Drenthe, september 2004
Grafische verzorging Docucentrum provincie Drenthe

