Provinciehuis Westerbrink 1, Assen T (0592) 36 55 55
Postadres Postbus 122, 9400 AC Assen F (0592) 36 57 77
www.drenthe.nl

provincie Drenthe

Aan:
de voorzitter en leden van
provinciale staten van Drenthe

Assen, 23 september 2009
Ons kenmerk 39/6.2/2009011991
Behandeld door mevrouw R. Hoving (0592) 36 58 35
Onderwerp: Sociaal Jaarverslag 2007-2008

Geachte voorzitter/leden,

Hierbij ontvangt u zoals gebruikelijk ter informatie het Sociaal Jaarverslag 2007-2008.

Wij hebben ervoor gekozen om de jaren 2007 en 2008 in een verslag weer te geven, zodat helder geschetst kan worden hoe de reorganisatie heeft geleid tot een nieuwe organisatiestructuur. Door verder te bouwen aan deze nieuwe organisatie zijn wij goed in staat de doelen die u hebt bepaald uit te voeren. Ook ziet u in het verslag alvast een doorkijk naar komende jaren, waarin de Provincie Nieuwe Stijl en de verbouwing van het provinciehuis belangrijke thema's worden.

Hoogachtend,

gedeputeerde staten van Drenthe,

, secretaris , voorzitter

Bijlage(n):
jk/coll.

provincie Drenthe

Sociaal Jaarverslag 2007-2008

Bouwen

Inhoud

Bouwen aan een nieuwe organisatie	**4**
Bouwen aan goede arbeidsvoorwaarden	**8**
Bouwen aan een vitale organisatie	**11**
Bouwen aan flexibilteit: Locomotion	**13**
Bouwen aan het provinciehuis	**17**
Bouwen aan kennis en vaardigheden	**20**
Bouwen aan een integere organisatie	**21**
Bouwen aan gezondheid	**24**
Bouwen aan balans	**25**
Opbouw van het personeelsbestand	**26**
Bouwen aan een duurzame relatie	**27**

Colofon

Dit is een uitgave van de provincie Drenthe

MO09070204

Voorwoord

In de afgelopen twee jaren was de organisatie behoorlijk onder constructie. Er is gebouwd aan een nieuwe organisatie en dat heeft veel druk gelegd bij de medewerkers en leidinggevenden. Want bouwen betekent plannen maken, overleggen, zoeken naar samenwerking.
En tijdens de verbouwing was de figuurlijke winkel steeds open!
Deze verbouwing is de belangrijkste reden voor het feit dat we besloten hebben om niet in 2008 een verslag over 2007 te maken, maar pas in 2009 terug te kijken op de resultaten van de afgelopen twee jaren. We staan nu aan de vooravond van de volgende verbouwing, de letterlijke verbouwing van ons gebouw!

Dit sociaal jaarverslag geeft een terugblik op de 'sociale' thema's van de organisatie. We nemen op hoofdlijnen de organisatieontwikkelingen en HRM-ontwikkelingen van de afgelopen twee jaren door. Op een manier die past bij het digitale tijdperk, namelijk een digitaal verslag dat via intranet gelezen kan worden.

Wij zijn er trots op dat we de afgelopen jaren in samenspraak met de medewerkers zijn gekomen tot een nieuwe organisatie met nieuw management, nieuwe teams en in een steeds complexer wordende omgeving. Nu de basis goed is, is het tijd om de vruchten te gaan plukken! Bijvoorbeeld om vorm te geven aan vraagstukken die op ons afkomen over de rol en taken van de provincie van de toekomst. In 2008 verscheen een aantal rapporten waar in de komende tijd over doorgedacht en aan gewerkt gaat worden. Dat betekent dat de ontwikkeling van onze provincie niet stilstaat!

Annette Imhof
Selie Weistra

Augustus 2009

Bouwen aan een nieuwe organisatie

In 2007 is als vervolg op het organisatieonwikkelingstraject Sámen Sterker een nieuwe organsiatiestructuur gekozen. Van de voormalige 17 product- en stafgroepen zijn we omgevormd tot 6 afdelingen en 3 eenheden. Wat bleef is de twee-hoofdige directie.

Vorming MT

Voor afdelingsmanagers is een nieuw profiel opgesteld, waarbij visie en integrale verantwoordelijkheid heel expliciet worden. Alle voormalige afdelingshoofden hebben een loopbaanatelier doorlopen. In de afsluitende presentatie aan de directie gaven ze een schets van de door hun gewenste toekomst. Nog voor de zomer van 2007 heeft de directie de managers geselecteerd voor de nieuwe organisatie.
In de nieuwe organisatie was ruimte voor zes afdelingsmanagers, 3 hoofden van eenheden en 4 programma-managers. Inmiddels was ook de functie van directeur vacant gekomen. Het merendeel van deze functies is uit de eigen organisatie voorzien. Voor drie afdelingsmanagers en de directeur-plaatsvervangend secretaris is extern geworven. De managers zijn op 1 januari 2008 in dienst gekomen, de directeur op 15 maart 2008. Daarmee was het MT op volledige sterkte!

Met het aantreden van de 'ontbrekende' managers is de eerste fase van de reorganisatie afgerond. De basis is gelegd. Voor de volledigheid is de nieuwe organisatie hiernaast schematisch weergegeven.

Provinciale Staten

Gedeputeerde Staten

directeur-secretaris
J.M. IMHOF

directeur/plaatsvervangend secretaris
S.S. WEISTRA

Statengriffie (SG)
I. ROZEMA

Concernstaf (CS)
A. VISSER

Programma- en Project-Management (PPM)

Bestuur en Communicatie (BC)
B.F. POTJER

- Juridische Zaken en Rechtsbescherming
- Bestuurs- en Kabinets-aangelegenheden
- GS, Statenwerk en Financieel Toezicht Gemeentefinanciën
- Veiligheid
- Communicatie

Wegen en Kanalen (WK)
S.J. GEERLINGS

- Ontwerp en Projectleiding
- Contracten en Uitvoering
- Beleid en Advies
- Omgeving en onderhoud

Duurzame Ontwikkeling (DO)
P.J. VAN EIJK

- Virtuele beleidspool
- Leefomgevingskwaliteit
- Waterbeleid
- Bodembeleid
- Beleidsinstrumenten

Sociaal-Economische Ontwikkeling (SEO)
M.-A.D. VAN NIEUWPOORT

- Kennis, Innovatie en Ondernemerschap
- Ruimtelijk-Economische Ontwikkeling
- Sociale Ontwikkeling
- Cultuur
- Handhaving Omgeving
- Handhaving Bedrijven

Ruimtelijke Ontwikkeling (RO)
L. DORIGO A.I.

- Ruimte
- Verkeer en Vervoer
- Ontwikkeling Platteland
- Stedelijke Ontwikkeling en Juridische Kwaliteit
- Landschap en Natuur

Management Ondersteuning (MO)
R.H.H. KOCH

- Financiële en Personele Dienstverlening
- Administratie en Informatievoorziening
- Onderzoek en Advies
- Onderzoeksbureau

Facilitaire Ondersteuning (FO)
P. VAN DER WEL

- Bestuursservice
- Secretariaten
- Informatie
- Automatisering
- Documenten
- Gebouwen

Vorming afdelingen

De volgende fase die is ingegaan was tweeledig, namelijk het loopbaanatelier met de werving van teamleiders en het werken aan de bouwstenen (inhoudelijk) van de nieuwe afdelingen. Ook voor teamleiders geldt een gewijzigd profiel. Vanaf de nieuwe organisatie zijn teamleiders verantwoordelijk voor de dagelijkse bedrijfsvoering. Zij zijn daarmee ook voor de medewerkers het eerste aanspreekpunt, bijvoorbeeld als het gaat om de jaargesprekken en beoordelingen. Op dezelfde wijze als in 2007 voor managers hebben teamleiders begin 2008 een loopbaan-atelier doorlopen, waarin ze ondersteund zijn in het formuleren van volgende loopbaanstappen. Ook hier werd een presentatie aan de directie gegeven. Van de dertig vacatures voor teamleider is een groot deel aangetrokken uit de eigen organisatie, namelijk 19 mensen. Voor de overige functies is extern geworven. In het najaar van 2008 waren de afdelingsteams op volle sterkte. De bouw van de afdeling kon doorgaan!

Terwijl het werving- en selectieproces gaande was, werd gelijktijdig gewerkt aan de bouwstenen voor de afdelingen. In samenwerking met medewerkers van de diverse teams en de aanwezige leidinggevenden werd een strategische visie op de afdeling geformuleerd. Zo werd duidelijk wat de missie van de afdeling is en wat de kerntaken zijn waarvoor de afdeling verantwoordelijk is.

Plaatsing medewerkers

Hoewel het een formele reorganisatie betrof, heeft deze geen boventalligheid van medewerkers opgeleverd. In principe is voor iedere medewerker een plek gevonden in een van de teams binnen de nieuwe organisatie. Behalve een nieuwe leidinggevende, een nieuwe afdelingsnaam en in veel gevallen samenvoeging met nieuwe teams heeft het geen arbeidsrechtelijke gevolgen gehad. Veel medewerkers zagen deze ontwikkeling gelukkig met vertrouwen tegemoet en beschrijven de tijd van reorganiseren als een drukke periode maar een periode waarin volop kansen tot stand kwamen.

Plannen

Na de strategische afdelingsplannen is eind 2008 voor iedere afdeling een afdelingsplan voor het komende jaar gemaakt. Teams hebben hun ontwikkelplan voor het komende jaar opgesteld. Hier wordt meer op de ontwikkeling binnen de teams en bijvoorbeeld specifieke competenties ingegaan. Aansluitend hierop maakten medewerkers hun individuele werkplan.

Sámen Sterker in Aktie

Met de nieuwe organisatie is ook geformaliseerd dat een aantal thema's in een programma wordt opgepakt. Zo is het vervolg op het ontwikkelingstraject Sámen Sterker, genaamd Sámen Sterker in Aktie (SIA), bij een programmamanager ondergebracht. Dit programma heeft tot doel de organisatie (door) te ontwikkelen en kent 4 pijlers:

1. Leiderschap (het Management-Development traject)
2. Teamvorming (de nieuwe teams in de organisatie)
3. Medewerkers (vooral vergroting van de externe gerichtheid en de professionaliteit van medewerkers)
4. Projectmatig werken (de doorontwikkeling van het instrument Werkwijzer)

In het najaar van 2008 is het programmacontract vastgesteld en zijn deelprojecten opgestart. Projectleiders formuleren de centraal gecoördineerde acties die vooral zijn ingegeven door de wensen van managers en teamleiders in hun afdelings- en teamplannen. Een speciaal onderdeel van SIA is de vliegende teambrigade. Hiervoor zijn in 2008 vijf medewerkers geselecteerd die gemiddeld een dag in de week tijd vrijmaken voor het ondersteunen van (flexibele) teams bij diverse thema's. Een energiek groepje mensen dat begin 2009 volop van start is gegaan!

Bouwen aan goede arbeidsvoorwaarden

In 2007 is een nieuwe CAO afgesloten. De overeenkomst heeft een looptijd van 1 juni 2007 tot 1 juni 2009.

Trends

De CAO-partijen zagen voor de komende jaren drie belangrijke trends: vergrijzing en ontgroening, schaarste op de arbeidsmarkt en flexibilisering/individualisering. Om de uitdagingen het hoofd te bieden moeten talenten van de medewerkers (verder) worden ontwikkeld en hun inzetbaarheid worden vergroot, onder meer door scholing, mobiliteit en aanbod van loopbaanmogelijkheden. Versterking van de arbeidsmarktpositie vraagt om een breed scala van maatregelen. Vooral de inhoud van het werk en loopbaanperspectieven zijn belangrijk. Maar ook een goede primaire beloning en een aantrekkelijk en gevarieerd arbeidsvoorwaardenpakket dat individuele werknemers ruime keuzemogelijkheden biedt. Meer en langer werken moet aantrekkelijker worden gemaakt. De CAO- afspraken zijn in lijn met de boven geschetste trends en ontwikkelingen gemaakt.

Afspraken

Voor de salarisontwikkeling betekende dat er per 1 juni 2007 een structurele salarisverhoging is gegeven van 0,7%. De eindejaarsuitkering is per 1 juni 2007 verhoogd van 4,5% naar 6,8%. Per 1 juni 2008 is een structurele salarisverhoging gegeven van 1,5%. En vanaf 2008 is de eindejaarsuitkering verhoogd van 6,8% naar 8,3%.

Daarnaast zijn er afspraken gemaakt over diversiteit, versterking van de arbeidsmarktpositie, ontwikkelen en opleiden, leeftijdsbewust personeelsbeleid. En er is een tijdelijke overgangsvoorziening werktijdvermindering oudere werknemers overeengekomen. Taakverlichting door werktijdvermindering is voor oudere provinciemedewerkers een belangrijk onderdeel van het leeftijdsbewust personeelsbeleid. De provinciale levensloopregeling biedt daartoe een goed instrument. Voor oudere werknemers die hiervoor via de levensloop onvoldoende hebben

kunnen sparen en die ook geen gebruik van de FPU kunnen maken, is per 1 januari 2008 een tijdelijke voorziening getroffen.

Ten aanzien van de individualisering en flexibilisering van de arbeidsvoorwaarden wordt de mogelijkheid verruimd om op individuele basis meer dan gemiddeld 36 uur per week te werken. Daarnaast zullen partijen op basis van de uitkomsten van de onderzoeken afspraken maken over aanpassing en uitbouw van de IKAP-regeling en over nieuwe mogelijkheden tot individualisering van en flexibilisering van de arbeidsvoorwaarden. Dit heeft in 2008 geleidt tot de aanpassing van de IKAP regeling.
Verder zijn er afspraken gemaakt over o.a. de aanvullende werkgeversbijdrage ziektekosten, de arbo-catalogus, de evaluatie van de CAO-afspraken.

Beoordelen en Belonen

Er is een evaluatie afgesproken over het in de CAO van 2002/2003 afgesproken nieuwe systeem van beloning, beoordeling en functiewaardering. De evaluatie heeft in het najaar van 2008 plaatsgevonden. Medewerkers zijn steekproefsgewijs uitgenodigd om een vragenlijst in te vullen, leidinggevenden zijn geïnterviewd en dossiers zijn bekeken. Alles om te oordelen of het systeem in de praktijk werkt zoals het bedoeld is. In principe is de conclusie dat de provincies veelal goed de regeling volgen. Wat echter overal een aandachtspunt is, is de concreet en meetbaar formuleren van afspraken. Dit vinden zowel medewerkers als leidinggevenden lastig. De uitkomsten van het onderzoek en de concrete acties van de provincie zullen in 2009 gestalte krijgen.

Scenario Comp
HUNTER

Bouwen aan een vitale organisatie

Integraal gezondheidsmanagement

In 2007 is op basis van het Beleidsadvies Integraal Gezondheidsmanagement, met instemming van de Ondernemingsraad, besloten dat de provincie Drenthe het arbo- en verzuimbeleid inwisselt voor Integraal Gezondheidsmanagement (IGM).
IGM vormt als het ware een op gezondheidsbevordering gerichte schil om het klassieke beleid van arbo, verzuim en reïntegratie. IGM gaat verder dan risicobeheersing en het voorkómen van ziekteverzuim. Het gaat om pro-actief denken en doen: voortdurend zoeken naar het verbeteren van de gezondheidssituatie én prestaties van mens en organisatie.

Eind 2007 is met instemming van de Ondernemingsraad besloten tot uitvoering van het Beleidsadvies IGM conform het bijbehorende Plan van Aanpak. Daarin is onder meer aangegeven dat bewustwording van directie, managers en teamleiders, dat vitaliteit van de medewerkers een nadrukkelijk THEMA is (een 'shared value' voor de gehele organisatie), dat van essentieel belang is voor de bedrijfsvoering.

In de eveneens in 2007 vastgestelde Beleidsverklaring staat dat het beleid inzake integraal gezondheidsmanagement integraal onderdeel uitmaakt van de bedrijfsvoering en daarmee van gelijke importantie is als het financieel, economisch, technisch en sociaal beleid.

In mei 2008 heeft de directie besloten om de implementatie van IGM te koppelen aan de organisatie-ontwikkeling van Samen Sterker in Actie (geborgd in het management-development traject). Een gezonde, vitale organisatie met goed presterende medewerkers is immers een van de belangrijkste doelen van de organisatieontwikkeling.
De eerste stap bij het implementeren van IGM is te werken aan de bewustwording en het verantwoordelijkheidsgevoel van leidinggevenden. Zodat zij, conform de visie op 'de leiders van morgen', in staat zijn om de aan hen toevertrouwde medewerkers te stimuleren hun verantwoordelijkheid voor hun gezondheid/vitaliteit op te pakken en vitaliteit te borgen in de bedrijfsvoering.

Een van de eerste centrale dagen met directie, management en teamleiders in december 2008 is gegaan over ziekteverzuim en de verantwoordelijkheid van leidinggevenden daarin. Verder is in het MD-traject nog geen ruimte geweest voor IGM.
De concrete uitvoering wordt in 2009 nader vormgegeven.

Bedrijfsfitness succesvol!

In 2008 is bedrijfsfitness als nieuwe mogelijkheid in de IKAP opgenomen. Door een provinciale bijdrage en de fiscus die meebetaalt in het abonnement kun je als medewerker zeer voordelig fitnessen. Daarna is met Fitness de Smelt per 2009 een gunstig contract afgesloten. In 2008 bestond nog de mogelijkheid om via de personeelsvereniging te fitnessen. Door de gunstige nieuwe regeling is onze deelname aan fitness spectaculair met 30% gestegen. Na het volgen van een individueel trainingsprogramma (=maatwerk) kunnen medewerkers een fitheidtest ondergaan. Bij iedereen die het programma consequent volgt blijkt na de test de gezondheid sterk te zijn toegenomen. Door bedrijfsfitness regelmatig onder de aandacht te brengen willen wij de deelname blijvend stimuleren.

Bouwen aan flexibilteit: Locomotion

Wat is er nu slimmer dan op de vraag 'hoe faciliteren we beweging, krijgen we nieuwe energie en bereiden we ons voor het vertrek van de babyboomers?' een 2-jarig project in het leven te roepen! Onder de noemer Locomotion is sinds 2007 gewerkt aan in-, door- en uitstroom. Tegelijkertijd, in verschillende pilots. Nu eens niet voorafgegaan door uitgebreide beleidsnotities. Slechts door het uitgesproken committment van de top van de organisatie, ondersteund door een centraal budget. Met de opdracht op een vernieuwende wijze integraal deze uitdagingen aan te pakken.
Een projectgroep, bestaande uit teamleiders van diverse afdelingen en de projectleider vanuit P en O, ging aan de slag. Vanuit brainstorm werd een A-4 met uitgangspunten per pilot opgesteld en vervolgens werden supersnel de eerste stappen gezet.

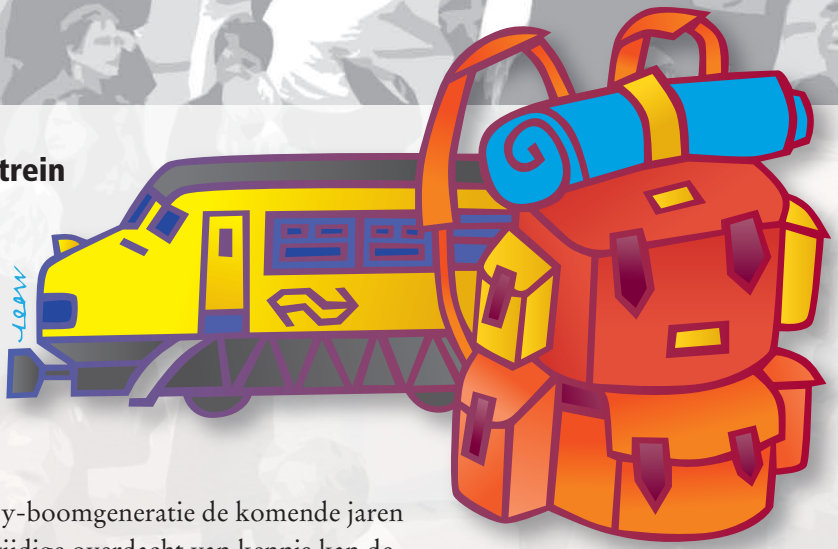
Instroom: Drentalent

Om nieuwe energie èn meer jonge mensen in de organisatie te krijgen is gestart met een traineeprogramma genaamd Drentalent. Zes recent afgestudeerde mensen uit verschillende disciplines werden gezocht voor een traject van 2 jaar. Na korte speeddates als eerste selectieronde werden 18 kandidaten uitgenodigd voor een 'onde-day-recruitment' begin september 2007. Na een assessment, gesprek en presentatie viel een deel na de lunch al af. De afvalrace was begonnen… Aan het einde van de dag kregen 6 kandidaten te horen: jullie zijn de zes die we over een paar weken verwachten voor de eerste werkdag! Sleutelwoorden voor deze medewerkers zijn: samenwerkingsgericht, communicatief, creatief, met lef en zeer gedreven.

Opbrengst

Nu zijn we 1,5 jaar en een uitgebreid opleidingstraject verder. De talenten hebben verschillende opdrachten gedaan op verschillende afdelingen. Gecoacht door teamleiders en per opdracht een ervaren collega als mentor. Ook gezamenlijk hebben ze van zich laten horen. Nog vijf talenten lopen rond bij de provincie Drenthe, drie zelfs inmiddels op een vaste baan. Voorzichtig aan wordt de wens geuit vooral méér van dit soort trajecten te starten!

Doorstroom: Loopbaantrein



Om flexibel te kunnen blijven inspelen op ontwikkelingen in de omgeving is beweging noodzakelijk. Zo creeër je flexibiliteit. Daar komt nog bij dat de verwachte uitstroom van de ervaren baby-boomgeneratie de komende jaren leidt tot kennisverlies. Vroegtijdige overdacht van kennis kan de pijn verzachten. Volop kansen dus voor bijvoorbeeld de grootste groep medewerkers, de groep mensen in de leeftijd 45-55 jaar. Maar ook de generatie daaronder die wil werken aan de eigen ambities kan wel een steuntje in de rug gebruiken. Of de ouderen die nog lang niet klaar zijn voor een plekje achter de geraniums!
In twee edities van de loopbaantrein hebben in totaal 54 mensen gewerkt aan hun eigen loopbaanpad. Kern van dit traject was het werken met een knipkaart. Blide, het bureau dat ons ondersteunde, bood een groot scala aan trainingen, workshops en coachingsgesprekken aan. De deelnemer kon zelf kiezen waar hij op intekende. Schaarste aan knippen betekende nòg bewuster kiezen. In 2 gezamenlijke dagen hielpen de trainers en de deelnemers elkaar om vragen helder te krijgen. Als klap op de vuurpijl presenteerde iedere deelnemer zich aan een panel, sprak de ontdekte ambitie uit en kreeg adviezen voor de toekomst. Van ‘je hebt een geweldig verhaal, waarom hebben we dat nog nooit eerder gehoord?’ tot ‘wat mij betreft kom je drie maanden bij mij stage lopen’ maar ook ‘wat fijn dat je hebt ontdekt dat je eigenlijk precies doet waar je goed in bent’. En alles wat daar tussenligt. Stageverzoeken (in- en extern), opleidingstrajecten: veel is mogelijk. Voorwaarde is wel: de medewerker staat zèlf aan het roer van zijn eigen loopbaan.

Opbrengst

Bij ruim een derde van de deelnemers uit de eerste trein is er iets veranderd. Een andere functie, een andere werkgever of soms gewoon een andere rol binnen een project. Vooral de ontdekking die men nu doet is waardevol. Hoe verfrissend is het om eens ergens anders te zitten en te werken!

Uitstroom: toolbox

Met behulp van Strategische Personeelsplanning is inzichtelijk gemaakt hoeveel mensen de komende jaren op basis van leeftijd de organisatie verlaten. Ook is bij de managers nagevraagd welke kennis en competenties daarmee verloren gaan en hoe dit verlies kan worden voorkomen. Oudere medewerkers hebben allen de kans gekregen om hun eigen (financiële) situatie in kaart te brengen. Niets is immers zo ingewikkeld als pensioenen. In de praktijk bleek de vraag "wanneer ga je de organisatie verlaten" nogal een beladen vraag te zijn. Door hierover open te communiceren is het besef gekomen dat het juist goed en belangrijk is om tijdig met elkaar afspraken te maken over het aanstaande vertrek. En voor die afspraken is het belangrijk om de financiële situatie goed voor ogen te hebben. Doelstelling van deze pijler van Locomotion is om een toolbox te ontwikkelen voor het management met een breed scala aan maatwerk-oplossingen om in te zetten in de laatste loopbaanfase van medewerkers.

En nu?

Het project is nog niet afgelopen. De Drentalenten gaan de laatste fase van hun opleiding in, de loopbaantrein is onlangs op het station aangekomen maar de reizigers zijn nog niet allemaal op hun bestemming en ook de toolbox is nog niet afgerond. Toch wordt nu al teruggekeken naar Locomotion als een project waar mensen veel energie en inspiratie van krijgen. Dat beweging mogelijk maakt.

Bouwen aan het provinciehuis

Programma Provinciehuis van Morgen

Revitalisering

In het voorjaar van 2011 moet er een gerevitaliseerd provinciehuis staan. Dat wil zeggen dat er een opgeknapt, opgefrist gebouw staat, dat voldoet aan de eisen van deze tijd. Ook werken we straks in een nieuw kantoorconcept. Niemand heeft straks namelijk meer een vaste plek maar afhankelijk van de activiteiten die je wil doen, kies je een geschikte werkplek. Zo zijn er bijvoorbeeld werkplekken om geconcentreerd te werken, maar ook projecttafels om gezamenlijk bezig te gaan. De open en transparante werkomgeving moet een nieuwe manier van werken ondersteunen: minder vergaderen en meer ontmoeten, kennis delen en dwars door afdelingen heen met collega's samenwerken. Naast een fysieke verandering markeert de revitalisering voor de provinciemedewerkers daarom ook een belangrijke cultuurverandering.

In 2009 wordt de eerste fase concreet vormgegeven, met tijdelijke huisvesten van een flink deel van de medewerkers. Dit traject en ook de voorbereiding op het nieuwe werken zijn in 2008 al gestart. Er werden en worden binnen en buiten het Programma Provinciehuis van Morgen verschillende activiteiten georganiseerd om medewerkers te betrekken in deze verandering en om ze op het nieuwe kantoorconcept en de nieuwe manier van werken voor te bereiden. Want het motto van het programma is: de gebruiker staat centraal. Zo zijn er voor elke afdeling workshops gehouden waarin wensen en behoeften zijn geïnventariseerd. Daarnaast zijn er presentaties gegeven en informatiemarkten georganiseerd om de medewerkers op de hoogte te houden maar ook om ideeën van de medewerker af te tappen. Verder schuiven programma-medewerkers geregeld aan in werkoverleggen en worden inloopsessies gehouden om vragen te beantwoorden, behoeften te peilen en de dialoog met de medewerker aan te gaan.

Digitalisering

Een belangrijke voorwaarde voor het goed functioneren van het nieuwe kantoorconcept is de digitalisering van de werkprocessen, die ook binnen het programma wordt uitgevoerd. De digitalisering maakt mogelijk dat iedereen, overal, op elk moment met zijn werk aan de slag kan. De medewerkers moeten ook op deze digitale werkomgeving worden voorbereid. Dit gebeurt onder andere doordat veel medewerkers zelf deelnemen aan projectteams die de processen lean en digitaal maken. Hierdoor worden medewerkers zich bewust van de komende veranderingen en hebben ze hier zelf ook invloed op. Vanuit deze projectteams worden straks ook medewerkers als digicoach aangesteld die fungeren als eerste aanspreekpunt voor collega's bij vragen of problemen. Daarnaast wordt een opleidingstraject opgestart waarin medewerkers gericht training krijgen voor de processen waar zij mee werken. De docenten binnen dit traject worden deels geworven onder de medewerkers zelf.

Klimaat en Energie

Het provinciehuis moet een gebouw worden waar we trots op kunnen zijn. Door een heel pakket aan maatregelen is het provinciehuis straks een voorbeeld als het gaat om duurzaamheid en energiebesparing. Ook het binnenklimaat krijgt de grootste aandacht, zodat medewerkers in een prettige werkomgeving hun werk kunnen doen. Ook hierbij geldt dat de gebruiker centraal staat.

Naast de bovenstaande zaken worden er de komende tijd nog meer activiteiten georganiseerd, op het gebied van de revitalisering en de digitalisering, maar ook voor wat betreft de verhuizingen naar de tijdelijke huisvesting aan de Lauwers en de verhuisbewegingen binnen het provinciehuis. Hierdoor kunnen de medewerkers in het voorjaar van 2011 goed voorbereid het Provinciehuis van Morgen betreden.

Bouwen aan kennis en vaardigheden

De ontwikkeling van de medewerker is een belangrijk onderdeel van de ontwikkeling van onze organisatie. En wat dat betreft was 2008 een succesvol jaar! Bijna 300 medewerkers hebben in 2008 (en ruim 100 in 2007) deelgenomen aan een van de concernopleidingen die door MO, in samenwerking met het programmateam Samen Sterker in Actie, zijn georganiseerd;

- Bestuurlijk - Ambtelijk Samenspel
- Helder en Strategisch Adviseren
- Algemene Subsidieverordening
- Snellezen, mindmapping en geheugentraining
- Werken met de WerkWIjzer
- Kantoorautomatiseringsopleidingen

Standaard volgen nieuwe medewerkers een introductieprgoramma. Hierin worden de belangrijkste thema's voor het werken bij de provincie behandeld. Ook voor speciale doelgroepen, zoals trainees in het programma Drentalent, is een zeer uitgebreid opleidingstraject opgezet. Ook op andere terreinen vonden verfrissende trainingen plaats, zoals de succesvolle opleiding 'Persoonlijke en praktijkgerichte psychologie' voor bestuurssecretaresses en management-assistentes. En de leergang 'Partner in business' voor stafadviseurs. Uiteraard hebben veel medewerkers een individuele opleiding gevolgd naar aanleiding van afspraken in hun individuele werkplan. Deze opleidingen worden veelal door de organisatie vergoed.

Bouwen aan een integere organisatie

In de voorbije twee jaar hebben alle medewerkers de ambtseed of -belofte afgelegd. Daartoe zijn, in navolging van de start in 2006, veel sessies in de statenzaal gehouden. Met hulp van het bureau Living Tale zijn daarbij integriteit-thema's uitgespeeld en met de medewerkers besproken. Gelet op de boeiende discussies begrijpen de medewerkers van de provincie hun bijzondere positie. Voor nieuwe medewerkers is het afleggen van de eed of belofte en het bespreken van integriteitthema's inmiddels een vast onderdeel van het introductieprogramma.

Bouwen aan netwerken

Het is echt van deze tijd om samenwerking te zoeken op basis van netwerken. Mensen die elkaar werkelijk kennen zijn eerder geneigd zich voor elkaar in te zetten. Als energie wordt gebundeld doen alle partijen daarmee hun voordeel. Onze organisatie kent intern een aantal netwerken en ook buiten onze organisatie maken we deel uit van een aantal netwerken. In 2008 is een aantal initiatieven ontstaan in dit kader.

Atelier Drenthe

In december 2008 is binnen de organisatie gestart met het Atelier Drenthe als een pool van medewerkers die flexibel kunnen worden ingezet voor kortlopende opdrachten.
Het atelier moet een inspirerende plek worden, waar adviezen en andere producten tot stand komen. Het atelier staat voor `handen uit de mouwen', ontwerpend onderzoeken en samen ontwikkelingen vorm geven. Managers en programmamanagers kunnen hun projecten bij het atelier onderbrengen zo door een snel samen te stellen integrale projectgroep resultaten te laten boeken. Door gebruik te maken van elkaars, maar ook van externe kwaliteiten door samen te werken met kennisinstituten.

Motto: Voor, door en met elkaar!

AanZet

In 2008 is het jongerenplatvorm AanZ opgericht. AanZ is het actieve netwerk vóór en dóór jonge ambtenaren (tot 35 jaar) van de provincie Drenthe. Naast de platvormfunctie heeft AanZ tot doel te bevorderen dat jonge medewerkers elkaar beter leren kennen en meer betrokken raken bij de organisatie. Daarnaast biedt AanZ een leuke en snelle manier om ook buiten de provinciale organisatie jonge professionals te ontmoeten en leren kennen.
Om zo goed mogelijk tegemoet te komen aan de behoeften van de jonge provincie medewerkers organiseert AanZ regelmatig een mix van activiteiten die zijn ondergebracht in de categorieën inhoud, ontspanning, organisatie en ontwikkeling.
in 2009 zal de organisatie zich verder gaan te ontwikkelen.

Noorderlink

In het noorden van Nederland is een netwerk tussen 25 grote organisaties ontstaan. De provincie is een van de deelnemende organisaties. Deze 25 grote werkgevers werken met elkaar samen om de mobiliteit te bevorderen, vacatures uit te wissen, kennis te delen en zo de gezamenlijke arbeidsmarktpositie te vergroten. Als uitwisseling onderling makkelijker gaat, zijn we automatisch interessant voor grote groepen medewerkers! Medewerkers van de provincie kunnen reageren op vacatures van bijvoorbeeld de Gasunie, provincie en gemeente Groningen, Hanzehogeschool.. nog voordat deze in de krant verschijnen. Ook kan er actief bij de organisaties worden gezocht naar een geschikte (stage- of werk-) plek voor een medewerker. Diverse adviseurs rondom Management-Development komen een aantal keren per jaar bij elkaar om van elkaar te leren en samen opleidingsprogramma's op te starten. Op het gebied van projectmatig werken (Projectlink) is de uitwisseling en scholing van projectleiders georganiseerd. Tijdens de Noorderlinkdagen 2008, een groots management congres, werd de geboorte van YoungLink bekendgemaakt. Hierin worden leerzame en leuke activiteiten voor de jongere medewerkers van de deelnemende organisaties georganiseerd.

A-run

In 2008 is nog een netwerk ontstaan, het Asser Regionaal Uitwisselings Netwerk. Met elf (semi) overheden in Assen zijn afspraken gemaakt over vacatureuitwisseling en over inzet voor elkaars medewerkers. Het ondertekenen van de basisafspraken op het gemeentehuis in Assen was het officiële startmoment voor dit netwerk. Onze vacatures die intern niet zijn ingevuld worden in Noorderlink èn A-run-organisaties verspreid. Onze medewerkers kunnen via huisnet ook de vacatures bij onze partners zien.

Bouwen aan gezondheid

Ziekteverzuim iets gedaald

In 2007 was het verzuimpercentage van de totale organisatie 5,7% (zie tabel op pagina 31). Dit is een stijging van 0,91% ten opzichte van 2006. In de vergelijking tussen mannen en vrouwen was het verzuim was vooral hoog onder vrouwen. De meest verzuimende leeftijdscategorie is de groep medewerkers tussen 45 en 55 jaar. Er waren ook relatief veel langdurig zieken (langer dan één jaar ziek), met name onder medewerkers van 55 jaar en ouder. Jongere medewerkers (jonger dan 25 jaar) verzuimen vaker, maar korter. Drenthe wijkt daarin niet af van het landelijke beeld.

In 2008 is het verzuimpercentage licht gedaald naar 5,4%. Ondanks de daling ten opzichte van het jaar 2007 blijft het verzuim onder vrouwen en medewerkers van 45 tot 55 jaar hoog. Het aantal keren dat gemiddeld werd verzuimd – de verzuimfrequentie – bleef gelijk. Het aantal langdurig zieken (langer dan één jaar ziek) is echter fors afgenomen van 1,5% in 2007 naar 1% in 2008.

Het streefcijfer voor 2008 was 4,5%. In dat jaar zijn diverse acties ingezet om tot dit streefcijfer te komen. Het belangrijkst is het aanstellen van teamleiders met hiërarchische verantwoordelijkheden voor dit soort zaken. Iedere medewerker heeft een leidinggevende die dagelijks aanspreekbaar is, waardoor de lijnen kort zijn. In het planning- en control portaal is een uitgebreide verzuimregistratie opgenomen, zodat teamleiders maandelijks zicht hebben op het verzuim en zo ook tijdig kunnen bijsturen. Tenslotte was erin december 2008 een activiteit in het kader van het MD-traject. Teamleiders, managers en directie volgden samen een training over verzuimmanagement. Hier werden de afspraken over verzuim en de verschillende verantwoordelijkheden van leidinggevenden en medewerkers nog eens aangescherpt. Voor diverse afdelingen krijgt dit in 2009 vervolg in een thema-dag over verzuim en gezondheid.

Bouwen aan balans

Ouderschapsverlof

In 2007 en in 2008 hebben 36 medewerkers gebruik gemaakt van ouderschapsverlof.
In tegenstelling tot wat de meeste mensen denken zijn het in onze organisatie vooral de mannen die ouderschapsverlof opnemen! In 2007 waren dat er 20 en in 2008 zelfs 24. Wij verwachten dat het aantal deelnemers vanaf 2009 gaat teruglopen. In 2008 kon er namelijk nog doorbetaald verlof worden opgenomen, voor 75% van het salaris. Als het grootste deel van het verlof in 2008 plaatsvond kon van deze regeling gebruik worden gemaakt. Vanaf 2009 kan ouderschapsverlof worden opgenomen, echter niet meer door de werkgever doorbetaald. Financiering regelt de medewerker zelf door de levensloopregeling in te zetten.

Levensloop

Sinds een aantal jaren kennen we in Nederland de levensloopregeling. Voor 23 medewerkers in de organisatie is deze regeling een manier om te werken aan hun balans, nu of in de toekomst. Slechts 1 medewerkster heeft daadwerkelijk verlof genomen vanuit de door haar gespaarde levenslooptegoeden. Dit is erg weinig. De kans bestaat dat onze mogelijkheden om verlof te sparen en om verlof door te schuiven naar een volgend jaar een belangrijke reden zijn voor het feit dat er nog weinig met de levensloopregeling wordt gedaan.

Opbouw van het personeelsbestand

Vrouwen blijven terrein winnen

Op 31 december 2007 waren er 634 medewerkers in dienst van de provincie Drenthe, een jaar later, 31 december 2008, waren dat er 636.
Hoewel 54,7% van de medewerkers man is, blijven de vrouwen terrein winnen.
Op 31 december waren dat er 288. Het aantal vrouwen is hiermee ten opzichte van 2006 behoorlijk gestegen, namelijk 10%. Het aantal mannen is licht gedaald in 2008.

De gemiddelde leeftijd van de medewerkers was op 31 december 2006 47,1 jaar, op 31 december 2008 was dit 46,1. In de afgelopen 2 jaar is de gemiddelde leeftijd dus met 1 jaar naar beneden gegaan. Aan de instroomgegevens van 2007 en 2008 is te zien dat dit vooral te maken heeft met de instroom van jongere vrouwen.

De gemiddelde leeftijd van instromers over 2008 is 35,3 jaar. In vergelijk met 2006 (36.1 jaar) en 2007 (37.1 jaar) springt 2008 daar positief uit.
De acties die in 2007 gestart zijn om meer jonge mensen binnen te krijgen heeft nog niet opgeleverd dat de gemiddelde leeftijd spectaculair daalt. Echter, gerelateerd aan de steeds ouder wordende grote groep medewerkers kunnen we stellen dat 1 jaar verschil in gemiddelde leeftijd al behoorlijk is! De provincie blijft zich profileren bij jongeren als aantrekkelijke werkgever, door het traject Drentalent, door stages actief te organiseren en door positionering in Younglink, het jongerennetwerk van Noorderlink.

Uitstroom

In 2007 zijn 36 medewerkers uitgestroomd, waarvan 9 gebruik hebben gemaakt van FPU en 21 op eigen verzoek. In 2008 hebben 11 medewerkers gebruik gemaakt van de FPU regeling en hebben 20 mensen de provincie op eigen verzoek verlaten.

Doorstroom

In 2007 zijn 37 vacatures ontstaan, in 2008 waren dat er 39. Van deze uitgezette vacatures zijn er in 2007 15 intern vervuld. In 2008 zijn dat er 24 geweest. Uit deze gegevens kan geconstateerd worden dat de doorstroom binnen de provincie is toegenomen.

Bouwen aan een duurzame relatie

Voor bezwarenprocedures omtrent de rechtspositie van medewerkers kent de provincie een commissie Personele Aangelegenheden (hierna: de commissie). Het secretariaat hiervoor ligt bij de eenheid Bestuur en Communicatie, de onafhankelijke commissie wordt gevormd door drie externe deskundigen die niet werkzaam zijn bij de provincie. Een voorzitter, één lid benoemd op voordracht van de werknemersorganisaties en één lid benoemd op voordracht van de werkgever. De commissie brengt een advies uit aan de werkgever, zijnde het college van GS. Uiteraard proberen we door goed met elkaar in gesprek te blijven te voorkomen dat een beslissing van de werkgever dusdanige uitwerking heeft op de werknemer, dat deze hiertegen in bezwaar of beroep gaat. Zoals hieronder te zien komt het ook meestal niet tot formele procedures, er zijn in 2 jaar tijd slechts 12 bezwaarschriften ontvangen. De commissie rapporteert als volgt:

De commissie heeft in de periode 2007/2008 12 bezwaarschriften ontvangen. Daarnaast lag er nog een werkvoorraad van acht bezwaarschriften uit 2006. Onderwerpen waren onder andere functiebeschrijvingen in verband met de invoering van Fuwaprov, beoordelingen, ontslag en de vergoeding van reiskosten.

De commissie heeft in de verslagperiode 13 adviezen uitgebracht. Vijf bezwaarschriften zijn ingetrokken. Daarnaast is één bezwaarschrift afgehandeld zonder een advies van de commissie. Over één bezwaarschrift vindt nog overleg plaats. Dit is het enige bezwaarschrift dat wordt meegenomen naar 2009.

In de 13 gevallen dat de commissie een advies heeft uitgebracht, is in acht gevallen geadviseerd tot ongegrondverklaring, waarbij in twee gevallen de motivering van het bestreden wel diende te worden aangepast, vier keer tot gegrondverklaring, waarvan één gedeeltelijk ook ongegrond was en één keer tot gedeeltelijke ongegrondverklaring/gedeeltelijke niet-ontvankelijkverklaring.

Cijfers

M/V verdeling : Absolute aantallen					
2007			2008		
M	V	Totaal	M	V	Totaal
357	277	634	348	288	636
fte's					
2007			2008		
M	V	Totaal	M	V	Totaal
340,2	215,2	555,4	331,6	228,8	560,4
in %					
56,3	43,7	100	54,7	45,3	100

Gemiddelde leeftijd					
2007			2008		
M	V	Totaal	M	V	Totaal
47,7	43,8	46	48,1	43,6	46,1

Voltijders					
2007			2008		
M	V	Totaal	M	V	Totaal
256	61	317	255	73	328
Deeltijders					
2007			2008		
M	V	Totaal	M	V	Totaal
102	215	317	93	215	308

Ouderschapsverlof				
	2007		2008	
Schaal	M	V	M	V
5	0	0	0	1
6	0	1	0	0
7	2	1	2	0
8	3	0	5	0
9	5	2	4	1
10	5	5	3	5
11	2	3	3	3
12	2	3	3	1
13	1	0	3	1
14	0	0	1	0
15	0	1	0	0
	20	16	24	12

Deelnemers levensloop			
2007		2008	
M	V	M	V
14	9	15	8

	2007			2008		
Instroom	M	V	Totaal	M	V	Totaal
Aantal	33	31	64	16	27	43
Gemiddelde leeftijd	38,2	35,9	37,1	37,2	34,3	35,3

Uitstroom	2007	2008
Reden van uitstroom	Aantal	Aantal
Ontslag op eigen verzoek	21	20
VUT/FPU	9	11
Afkeuring/UWV	1	1
Pensioen	0	1
Overlijden	0	0
Einde tijdelijke aanstelling	3	9
Overig	2	0
Externe overplaatsing	0	0
	36	42

Ziektecijfers inclusief langdurig ziek (> 1 jaar)

2007					
Wat is het ziekteverzuimpercentage op jaarbasis onderverdeeld naar geslacht en duur?					
	<= 7 dagen	8 - 42 dagen	43 - 365 dagen	> 365 dagen	Totaal
Man	1,03	0,89	0,97	0,45	3,34
Vrouw	1,25	0,92	4,25	3,03	9,45
Totaal	1,11	0,91	2,23	1,45	5,70

Wat is het ziekteverzuimpercentage op jaarbasis onderverdeeld naar leeftijdsklasse en duur?					
	<= 7 dagen	8 - 42 dagen	43 - 365 dagen	> 365 dagen	Totaal
< 25 jaar	1,32	0,95	0,00	0,00	2,27
25 - 35 jaar	1,10	0,70	0,53	1,28	3,61
35 - 45 jaar	1,22	0,88	2,96	0,93	5,99
45 - 55 jaar	1,20	0,90	2,66	1,34	6,10
55 - 65 jaar	0,86	1,05	1,63	2,30	5,84
Totaal	1,11	0,91	2,23	1,45	5,70

2008					
Wat is het ziekteverzuimpercentage op jaarbasis onderverdeeld naar geslacht en duur?					
	<= 7 dagen	8 - 42 dagen	43 - 365 dagen	> 365 dagen	Totaal
Man	1,31	0,71	0,76	0,47	3,25
Vrouw	2,09	1,79	3,00	1,86	8,74
Totaal	1,62	1,13	1,66	1,02	5,43

Wat is het ziekteverzuimpercentage op jaarbasis onderverdeeld naar leeftijdsklasse en duur?					
	<= 7 dagen	8 - 42 dagen	43 - 365 dagen	> 365 dagen	Totaal
< 25 jaar	2,63	2,32	0,00	0,00	4,95
25 - 35 jaar	1,80	1,18	0,36	0,68	4,02
35 - 45 jaar	1,88	1,14	1,64	0,21	4,87
45 - 55 jaar	1,66	1,23	2,39	1,79	7,07
55 - 65 jaar	1,13	0,94	1,31	1,01	4,39
Totaal	1,62	1,13	1,66	1,02	5,43