

Vragen van het statenlid J.H. Verburg en L. Jacobusse (ChristenUnie) ingevolge artikel 44 reglement van orde

AANHANGSEL

tot de notulen van de provinciale staten van Zeeland 2020 nummer 112.

Vragen ingevolge artikel 44 van het reglement van orde inzake Werkafspraken in en na coronatijd:

	Vragen aan gedeputeerde staten (ingekomen 21 september 2020)		Antwoorden van gedeputeerde staten
1.	Bent u het met de ChristenUnie eens dat de provincie Zeeland bewust moet omgaan met de effecten van de coronamaatregelen? En bent u het ermee eens dat we vooral ook de positieve effecten zouden moeten vasthouden?	1.	Ja. Ja. Wij hebben hiertoe concrete voornemens. Zowel lokaal als in sectorverband. Zo zijn wij voornemens bewuster keuzes te maken welk werk, waar en wanneer wordt uitgevoerd om bijv. ons reisgedrag positief te beïnvloeden, wat bijdraagt aan onze doelen op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Voor medewerkers biedt het daarnaast de mogelijkheid om werk en privé beter op elkaar af te stemmen. Tevens behoort ook lering trekken uit de negatieve effecten tot onze doelstelling. Zo geeft structurele mate van thuiswerken een risico op afbreuk van sociale cohesie, onder het personeel en met externe partners. Het vraagt het aanbrengen van de juiste balans daarin.
2.	Is er een plan over hoe de provincie Zeeland werkafspraken maakt met haar medewerkers voor de tijd waarin we de coronamaatregelen nog niet achter ons kunnen laten? Bijvoorbeeld: a) Hoe wordt een goede balans gevonden tussen enerzijds de mogelijkheid het aantal reiskilometers te beperken door meer thuiswerken en afstand vergaderen, en anderzijds het noodzakelijke sociale contact met en tussen	2.	Ja. Wij volgen in algemene zin de landelijke richtlijnen, waarbij medewerkers van Provincie Zeeland op dit moment thuiswerken tenzij het niet anders kan. Aanvullend geldt, gezien de grote diversiteit en ook werkwijze per taakgebied, dat op basis van ons continuïteitsplan maatwerk wordt toegepast als het gaat om specifieke werkafspraken per taakgebied. Balans wordt gezocht en gecreëerd door het voeren van gesprekken met medewerkers door het management en medewerkers onderling. Sociale contacten worden gestimuleerd door het organiseren van ontmoetingsmomenten op digitale wijze. Daarnaast biedt de indeling van het Abdijcomplex de mogelijkheid

	Vragen aan gedeputeerde staten		Antwoorden van gedeputeerde staten
	werknemers mogelijk te maken? b) Hoe wordt de effectiviteit van de nieuwe werksituaties die door de coronamaatregelen zijn ontstaan beoordeeld? Hoe vindt dat zijn weerslag in werkafspraken? c) Hoe wordt in de veranderde situatie effectieve verzuimbegeleiding gedaan?		aan medewerkers om elkaar ook fysiek te ontmoeten, uiteraard indien noodzakelijk en met inachtneming van de landelijke richtlijnen. Beoordeling van effectiviteit vindt plaats op basis van het gesprek tussen management en medewerkers. Voorheen vond dit gesprek plaats in de reguliere voortgangsgesprekken, terloops op kantoor of via reguliere werkoverleggen. In deze periode met landelijke maatregelen is dat nog meer planmatig omdat spontane interactie op de werkplek niet of weinig aan de orde is. Indien noodzakelijk maken leidinggevende en medewerker nieuwe of aanvullende werkafspraken. Het verzuim wordt in deze periode wettelijk gemonitord, wat mogelijkheid biedt om adequaat te handelen indien noodzakelijk. Onze aanpak op het gebied van verzuimbegeleiding is ongewijzigd, behalve dan dat begeleiding nu digitaal plaatsvindt in plaats van fysiek.
3.	Is er een plan over hoe de provincie Zeeland werkafspraken maakt met haar medewerkers voor de tijd die komt wanneer we de coronamaatregelen achter ons kunnen laten? In casu wat doet de provincie Zeeland om de positieve zaken uit deze coronaperiode, zoals minder reiskilometers, vast te houden? En ziet provincie Zeeland met ons de kansen die dit biedt voor het beter kunnen combineren van werk en mantelzorg of zorg voor het gezin?	3.	Ja, dit plan wordt uitgewerkt. In het plan worden onze maatschappelijke doelstellingen op het gebied van bijvoorbeeld duurzaamheid, maatschappelijk verantwoord ondernemen en goed werkgeverschap gecombineerd met het belang van continuïteit in de organisatie en te maken werkafspraken met medewerkers, bijvoorbeeld op het gebied van tijd- en plaatsbewust werken. Recentelijk werd tevens op sectorniveau de visie op tijd- en plaatsbewust werken toegevoegd als addendum aan de werkgeversvisie 2020-2025 (bijlage 1), waarmee ook provinciale organisaties gezamenlijk invulling geven aan deze doelstelling.

MIDDELBURG, 27 oktober 2020

Namens de fractie van: ChristenUnie

J.H. Verburg en L. Jacobusse

Gedeputeerde Staten,

Drs. J.M.M. Polman
A.W. Smit

Samen sterk Werkgeversvisie 2025

An abstract graphic consisting of several thick, curved lines in shades of orange, yellow, and grey, sweeping upwards from the bottom left towards the right. A trail of small dots in blue, white, and dark blue follows the path of these lines, creating a sense of movement and direction.

Interprovinciaal Overleg
van, voor en door provincies

Inleiding

De huidige werkgeversvisie, de Werkgeversvisie 2020, is vastgesteld in 2016 en loopt dit jaar af. Tijd voor een update. Tijdens een rondgang langs de velden is aangegeven dat de provincies en de organisaties die partij zijn bij de cao provinciale sector verder willen op de ingeslagen weg. Een aantal punten verdient vier jaar later enige aanpassing: veranderingen overheid en maatschappij, digitalisering, individualisering en arbeidsmarktontwikkelingen.

De doelen van de werkgeversvisie blijven hetzelfde. De visie dient als praatstuk voor de cao-besprekingen met de vakbonden én voor onderlinge afstemming tussen de werkgevers over de behoefte aan harmonisatie van arbeidsvoorwaarden en maatwerkoplossingen de komende jaren. Op welke gebieden hebben we elkaar nodig als werkgevers en willen we één en dezelfde uitstraling hebben als “merk/werkgever” en op welke gebieden hebben we behoefte aan maatwerk?

We zijn ons sterk bewust van onze verantwoordelijkheden als werkgever en onze positie op de arbeidsmarkt. Samen met werknemersorganisaties hebben we de afgelopen jaren veel nieuwe instrumenten ingevoerd. De komende jaren willen we deze instrumenten meer tot hun recht laten komen door het

gebruik maximaal te professionaliseren, te stimuleren en de effecten te monitoren die bijgedragen aan de ontwikkeling van organisatie en medewerkers.

De provincie wil een aantrekkelijke werkgever blijven. In de provinciale sector werken ongeveer 12.500 bevrologen en betrokken medewerkers. Deze mensen zijn nodig om aan onze maatschappelijke opgaven te voldoen. We staan voor modern, goed werkgeverschap waarbij we nadrukkelijk ook de maatschappelijke verantwoordelijkheden invullen. Ons arbeidsvoorwaardenpakket is modern en flexibel. Trends en ontwikkelingen in de maatschappij zijn belangrijke signalen voor de provincie als werkgever en voor de manier waarop we ons intern organiseren.

In de opvolger van ‘Kompas 2020’ (zomer 2020 gereed) leggen de provincies de belangrijkste maatschappelijke opgaven voor de komende jaren vast. Deze Werkgeversvisie 2025, met het daarbij passende HRM- en Arbeidsvoorwaardenbeleid, is ondersteunend aan het realiseren van deze opgaven. De Werkgeversvisie 2025 sluit ook naadloos aan bij de vastgestelde visie arbeidsmarkt(beleid) van de Stichting Zelfstandig Publieke Werkgevers, waarvan het IPO deel uitmaakt.

Positie provincies in het publieke en maatschappelijke veld

Provincies voeren hun taken uit met eigen verantwoordelijkheden en bevoegdheden, een eigen democratisch gekozen bestuur en eigen politiek-bestuurlijke en ambtelijke overlegvormen. Deze taken voeren we niet alleen uit. Samen met het Rijk, gemeenten, waterschappen, belangenorganisaties, maatschappelijke organisaties, politieke partijen, inwoners en bedrijven werken we aan onze provinciale opgaven en vraagstukken. We zitten midden in een tijdsframe waarin er sprake is van grote veranderingen in de samenleving, grote transformaties en transitie. Overheidsorganisaties hebben hierbij een belangrijke rol. Provincies nemen daarbij een unieke positie in omdat ze

over gemeentegrenzen heen richting het Rijk betekenis kunnen geven aan deze nieuwe dynamische werkelijkheid. De manier waarop deze rol wordt ingevuld, betekent iets voor de inrichting van de organisatie en de rol als werkgever.

We werken van buiten naar binnen. We weten wat er speelt, we zoeken naar overlappende belangen, we kiezen het juiste moment om te acteren of reageren en we stemmen aanpak en werkzaamheden af. De professionaliteit, vakkennis, ervaring en pro-activiteit van medewerkers vormen hiervoor de basis.

Belangrijkste trends en ontwikkelingen

Voor de periode 2020-2025 zien de provincies vier belangrijke trends en ontwikkelingen:





“Samenwerken met partners om de concrete maatschappelijke opgaven uit te voeren”

De maatschappij verlangt dat de overheid het goede voorbeeld geeft. “Practice what you preach” draagt bij aan een goede naam en voorbeeld als overheid. Bij veel complexe opgaven waar provincies aan werken, is het belangrijk als werkgever congruent hieraan te handelen. Denk bijvoorbeeld aan slimme én milieuvriendelijke manieren om zakelijke en woon-werkreizen van medewerkers te faciliteren of een werkplek te bieden met aandacht voor inclusiviteit.

Maatschappelijke ontwikkelingen gaan steeds sneller. De maatschappij verwacht zichtbare resultaten. Het wordt steeds belangrijker om snel en flexibel capaciteit en expertise beschikbaar te stellen. We moeten investeren in de wendbaarheid van onze organisaties. Leiderschap verdient hierin aandacht: minder top-down en meer faciliterend.

Daarnaast vervagen de grenzen tussen en binnen overheidsorganisaties steeds verder. De trend is één overheid. Organisatorisch en ambtelijk samenwerken wordt steeds belangrijker. Als middenbestuurder neemt onze rol als verbinder toe. Netwerkend werken vraagt aanpassingen in werkwijze. De ambtelijke organisatie moet hierop worden ingericht. Voor werkgever en werknemer is dit een zoektocht naar anders werken. Hiervoor is geen zaligmakende blauwdruk; het is een leertraject.

Deze veranderingen tussen overheid en maatschappij betekenen een meer flexibele en andere manier van werken (denk aan tijdelijke resultaatopdrachten en minder in de vorm van meer statische functies); focus op leren en meer werken buiten de grenzen van de organisatie met wisselende partners. De uitdaging voor de werkgever is daarbij hoe je medewerkers hierin faciliteert, begeleidt en stimuleert om te gaan met deze veranderingen en onzekerheden. Vanuit de medewerker vraagt dit eigenaarschap.

2

Digitalisering



“Minimaal digitaal gelijkwaardig aan maatschappelijke partners”

De digitale transformatie is een onherroepelijke ontwikkeling in de maatschappij. Technologische ontwikkelingen, zoals automatisering en robotisering, zijn niet alleen in toenemende mate van invloed op maatschappelijke ontwikkelingen, maar ook op het terrein van de eigen bedrijfsvoering. Informatievoorziening en databeheer maken datagedreven beleidskeuzes en het werken aan maatschappelijke opgaven mogelijk. Privacy vormt hierbij een belangrijke randvoorwaarde. We willen transformeren

vanuit onze waarden. Het leveren van meerwaarde voor de maatschappij staat voorop. We willen gezamenlijk optrekken in technologische innovaties en een ambitieniveau afspreken, rekening houdend met regionale verschillen. Uitgangspunt is dat de organisatie ondanks de digitalisering herkenbaar en aanspreekbaar blijft.

Al deze digitale ontwikkelingen hebben impact op en in de organisatie en er is geen standaardoplossing hoe hiermee om te gaan; ook hier is sprake van een leertraject. Belangrijk is om iedereen te leren omgaan met en begeleiden bij het werken met een steeds digitaler wordende (werk)omgeving. Digitalisering biedt juist ook kansen.

3

Individualisering



De derde algemene trend is die van individualisering. Individuele belangen worden steeds belangrijker. Mensen krijgen meer zelfstandigheid, keuzevrijheid en eigen verantwoordelijkheid. Eigenaarschap en wederkerigheid nemen in belang toe. De balans tussen individualisering en een collectief gevoel en optreden als organisatie blijft echter belangrijk.

Bij de inrichting van het werk en de arbeidsvoorwaarden willen we tegemoetkomen aan de wens tot individualisering en tegelijkertijd een thuisbasis bieden. Het opgeleverde werk moet voldoen aan de gestelde eisen. De juiste persoon op de juiste plek. Strategische Personeelsplanning, Strategisch Personeelsbeleid en optimale inzet en ontwikkeling van talenten vormen hierbij het uitgangspunt.

“Oog voor en handelen naar verschillende behoeftes”

Naast collectieve regelingen blijft er ruimte voor maatwerk. We vinden het belangrijk aandacht te hebben voor gezond werken en duurzame inzetbaarheid. Medewerkers blijven echter zelf verantwoordelijk voor de eigen (duurzame) inzetbaarheid. Als werkgever willen we hierbij faciliteren met de middelen die we in de afgelopen jaren hebben ingezet zoals IKB, POB en het Goede gesprek, waar nodig aangevuld met maatwerk.

Bij goed werkgeverschap en goed werknemerschap horen rechten en plichten. Bij een volwassen arbeidsrelatie hoort dat de verwachtingen over en weer concreet worden besproken.



Onbekend maakt onbemind. De bekendheid van provinciale opgaven en bijdragen aan de maatschappij kan beter zichtbaar gemaakt worden. We zien kansen voor arbeidsmarkt-profilering en het werken aan een krachtig provinciemerk 'waar zijn wij van en voor'. We willen ons profileren als een organisatie met een betekenisvolle positie bij grote maatschappelijke opgaven en transities.

Werken aan maatschappelijke opgaven betekent ook dat we als organisaties diversiteit nastreven bij samenstelling van het personeel. Diversiteit draagt bij aan het succesvol werken aan maatschappelijke opgaven en herkenbaarheid van de organisatie: verschillende talenten, kennis en zienswijze.

Ontwikkelingen gaan steeds sneller. We willen investeren in de kwaliteit en wendbaarheid van

“Anticiperen op de veranderende arbeidsmarkt”

medewerkers. We zoeken naast specialisten ook medewerkers met een breed profiel

Het aantal flexibele medewerkers neemt nog steeds toe in Nederland. De provincies streven naar een goed werkbare balans tussen (vaste) dienstverbanden en een flexibele schil. Flexibel wanneer nodig, en zonder dat het vaste arbeid verdringt, vanuit de gedachte van goed werkgeverschap. Daardoor is adequaat reageren op nieuwe ontwikkelingen mogelijk, rekening houdend met arbeidsmarktinvoeden.

Er zijn verschillen tussen de regio's. De arbeidsvoorwaarden moeten binnen gezamenlijke kaders flexibel genoeg zijn om hierop in te kunnen spelen.

Conclusie

De provincies doen er alles aan om zichzelf wendbaar te organiseren, zodat de organisatie kan mee bewegen met maatschappelijke ontwikkelingen. Dat vraagt ook veel van onze medewerkers. Een baan die er maatschappelijk toe doet, een veilige werkomgeving, een positieve werkbeleving en waardering vinden we belangrijk. Een marktconform salaris, opleidings- en verlofmogelijkheden, een goed pensioen, het goede gesprek en balans tussen werk en privé dragen daaraan bij. Als werkgever faciliteren we dat iedere medewerker zijn talenten optimaal ontwikkelt en duurzaam inzet. Een eigentijdse en volwassen arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer vormt het uitgangspunt. Van medewerkers vragen we zelfregie: we verwachten dat zij hun eigen verantwoordelijkheid nemen, zich ontwikkelen binnen hun talenten en zich richten op de provinciale opgaven – zowel binnen als buiten het eigen team. De ontwikkelmogelijk-

heden zijn groot – zowel in de breedte als in de diepte.

Als werkgever bieden we tal van faciliteiten en randvoorwaarden en stimuleren en inspireren we onze medewerkers. We beoordelen medewerkers op talenten en resultaten, niet op afkomst, leeftijd, gender, seksuele geaardheid, opleidingsniveau, politieke voorkeur of arbeidsbeperking.

We creëren met elkaar een omgeving waarin we met elkaar samenwerken, waar een open en heldere communicatie is en mens en organisatie transparant zijn. Dit vraagt om persoonlijk leiderschap, eenduidige leiding van de organisatie en een stevig verankerde en kwalitatief goede medezeggenschap. Naast aandacht voor prestaties is er ook aandacht voor de mens.

Addendum

Visie op Tijd en Plaats Bewust Werken



Op basis van de input uit de provincies komt de volgende aanzet voor een gemeenschappelijke visie naar boven.

1. Tijd- en Plaats Bewust Werken (TPBW) is het uitgangspunt, met heldere afspraken over welk werk waar wordt verricht. Tijd- en Plaats Bewust Werken drukt uit dat het juist gaat om bewuste keuzes welk werk waar en wanneer wordt gedaan.
2. We verwachten dat provinciehuizen onder meer het karakter krijgen van ontmoetingsplek.
3. Medewerkers krijgen 'kantoorfaciliteiten' of een budget; thuis voldoen aan arbo- en ergonomie-eisen is de norm (met aandacht voor de arbo-wettelijke verplichtingen voor werkgever én werknemers).
4. Reiskostenvergoedingen worden afgestemd op TPBW, duurzaam reizen wordt gestimuleerd en gefaciliteerd.
5. Op afstand werken vraagt om resultaatgericht leidinggeven mét aandacht voor samenwerken en sociale verbinding.
6. Van medewerkers vraagt het eigen verantwoordelijkheid, autonomie en bewust samenwerken; daar steunen wij hen in.
7. Continue aandacht voor de balans werk-privé en voor vitaliteit is essentieel voor gezond en effectief werken.