

Provincie Zeeland
Sociaal Jaarverslag 2018

“een organisatie in beweging”

Voorwoord

Voor u ligt het sociaal jaarverslag 2018.
Dit jaarverslag geeft een overzicht van de kwantitatieve personele ontwikkelingen van onze organisatie over het kalenderjaar 2018. De cijfers en feiten in dit jaarverslag zijn een statische weergave van een organisatie die ook het afgelopen jaar volop in beweging en ontwikkeling is geweest. Op grond van artikel 31b uit de wet op de ondernemingsraden is de organisatie verplicht om bovengenoemde gegevens schriftelijk te verstrekken.

Meer dan in het verleden worden maatschappelijke opgaven centraal gezet en zijn uitgangspunt van het handelen van de provincie. Dat is in lijn met de visie Zeeland 2040 en Kompas 2020, die een veranderende rol van de provinciale organisatie schetsen: minder sturing via geld en regels, meer sturing via visies, het leggen van verbindingen tussen partijen en het faciliteren van activiteiten van anderen. Dat betekent dat er andere accenten in het werk gelegd worden, en dat medewerkers daar ook in gefaciliteerd worden.

Wij nodigen u uit om nader kennis te nemen van de inhoud van dit sociaal jaarverslag en danken alle medewerkers voor hun inzet in 2018.

Middelburg, 30 september 2019

Directie Provincie Zeeland,

Ab Smit

Secretaris – algemeen directeur

Inhoud

Provincie Zeeland Sociaal Jaarverslag 2018 “een organisatie in beweging” 1
Voorwoord 2
Een jaar van ‘beweging’ 5
Investeren in nieuw personeel 5
Opgave gericht werken en werken in opdrachten 5
Indeling organisatie per 31-12-2018 5
Personeel in cijfers 7
Bezetting 7
Leeftijdsopbouw 7
Verdeling man/vrouw 8
In- en uitstroom 8
Inclusieve organisatie (Participatiewet) 8
Stages en traineeships 9
Werken in opdrachten 9
Externe inhuur 9
Arbeidsvoorwaarden 10
Individueel keuzebudget 10
In 2018 is het totaalbedrag wat is uitgegeven aan het IKB € 5.320.503. 10
Kopen verlof 10
In 2018 is € 455.370 aan verlof gekocht 10
Zorgverlof 10
In 2018 maakten 24 personen gebruik van Zorgverlof. 10
Ouderschapsverlof 10
In 2018 hadden 16 personen ouderschapsverlof 10
Levensloopregeling 10
In 2018 maakten 5 personen gebruik van de Levensloopregeling. 10
Forensenregeling Zeeland 2003 10
In 2018 maken 123 personen gebruik van de Forensenregeling 2003. 10
Werktijdverkorting van een half uur per dag voor medewerkers vanaf 60 jaar 10
Op grond van de Werktijdenregeling Provincie Zeeland maakten in 2018, 52 personen gebruik van de Werktijdverkorting voor senioren (medewerkers vanaf 60 jaar). 10
Leren door te doen 11
Interne trainingen en workshops 11
Persoonlijk ontwikkelbudget (POB) 12

Personeelszorg 13
Arbeidsomstandigheden 13
Psychosociale arbeidsbelasting 13
Arbeidsdeskundige, arbeidshygiënist, psycholoog en bedrijfsmaatschappelijk werk 13
Arbeidshygiënist 13
Psycholoog 13
Bedrijfsmaatschappelijk werk 14
Arbo 14
Veiligheid 14
Ergonomie 14
Werkplekonderzoeken/Arbomiddelen 14
Verzuim 14
Integriteit 15
Meldingen 15
Vertrouwenspersonen 15
Bedrijfshulpverlening 15
Een nieuw lid toegevoegd aan het EHBO team 15
11 EHBO gevallen in 2018 16
EHBO kast met AED 16
Medezeggenschap 17
Commissie voor Georganiseerd Overleg 17
Ondernemingsraad 17
Verkiezingen 17
Overleggen en vertegenwoordigingen 17
Trainingen 17
Informeren van de medewerkers 17
Adviezen OR 17
Overlegrecht 17
Adviesrecht 18
Instemmingsrecht 18
Initiatiefrecht 18

Een jaar van ‘beweging’

2018 is in de ontwikkeling van het opgave gericht werken een zeer belangrijk jaar geweest. In onze werkwijzen en processen in structuur en in ons personeelsbestand.

Investeren in nieuw personeel

In 2018 is er voor het eerst in lange tijd weer ontwikkeling gekomen in de omvang van het personeelsbestand. Een eerdere, lange vacaturestop leidde op diverse taakgebieden tot onderbezetting. Er is ruimte voor vernieuwing en verjonging gevonden door een combinatie van aanvullende middelen voor personeel (door Provinciale Staten beschikbaar gesteld voor de periode 2018 tot en met 2023), vernieuwing in werkwijze en de provinciale in- en doorstroomregeling. In 2018 zijn 46 nieuwe medewerkers gestart, waarvan 22 junior adviseurs. In het kader van goed werkgeverschap en behoud van talent voor Zeeland kiezen wij er als werkgever nadrukkelijk voor medewerkers voor langere tijd perspectief te bieden. Meer informatie over de instroom van nieuwe medewerkers is opgenomen in het volgende hoofdstuk.

Opgave gericht werken en werken in opdrachten

De inbedding van het opgave gerichte werken en netwerksturing vond in 2018 plaats in onze werkwijzen, structuur en sturingsprincipes. De organisatie maakte, na een periode van kennismaking vanaf 2017, de volledige stap naar het werken in flexibele teams gericht op maatschappelijke vraagstukken, georganiseerd met een cross-sectorale aanpak.

Om deze aanpassing te faciliteren, te borgen en te formaliseren in het sturingsconcept van de organisatie vernieuwd. Het opgave gerichte werken en het werken in opdrachten vormen de twee basisprincipes van waaruit de organisatie werkt. Het werken in opdrachten maakt flexibele en resultaatgerichte inzet van medewerkers mogelijk. De juiste persoon op het juiste moment, op de juiste plaats is het doel. Het koppelen van resultaatdoelstellingen met de talenten van onze medewerkers staat daarin centraal. Dat betekent voor een groot deel van de organisatie minder werken vanuit vaste takenpakketten, die zijn gerelateerd aan functies. Sinds 2018 werkt de gehele organisatie vanuit resultaatopdrachten, die op dat moment nodig zijn voor het verwezenlijken van het maatschappelijke vraagstuk.

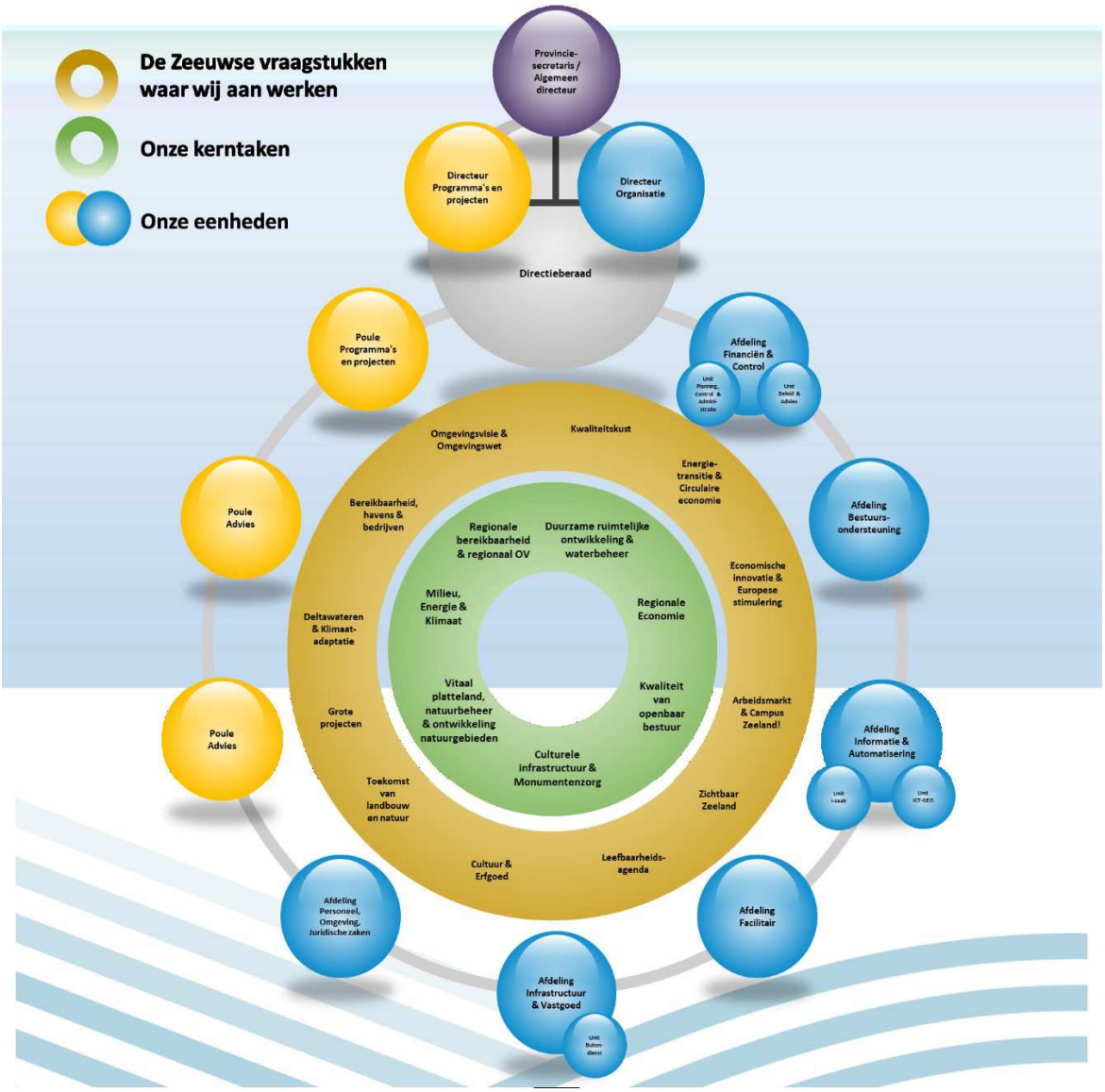
Indeling organisatie per 31-12-2018

In samenhang met de ontwikkeling in eigentijds organiseren en opgave gericht werken werd de organisatiestructuur op een aantal onderdelen aangepast:

- De organisatie heeft een wijziging aangebracht in het werken vanuit een sectoraal ingedeeld beleidsafdelingen-model naar het organiseren in flexibele (cross-sectoraal samengestelde) teams gericht op maatschappelijke opgaven. Medewerkers worden vanuit nieuwe eenheden, genaamd poules, op programma of projectbasis ingezet. In de poules wordt gewerkt aan duurzame inzetbaarheid en persoonlijke ontwikkeling van het personeel. In samenhang met deze wijziging is een deel van het takenpakket uit de voormalige beleidsafdelingen toegevoegd aan de afdeling P&O/JIS. Het betreft de taken op het gebied van plantoetsing, milieu en vergunningverlening. De afdeling P&O/JIS is daarmee aangepast tot afdeling Personeel, Omgeving & Juridische Zaken.
- De eenheden Planvorming & Realisatie en Beheer & Onderhoud zijn samengevoegd om assetmanagement gestructureerd in te bedden in het onderhoud van ons wegennet.
- De eenheden Communicatie, Kabinet, Concernstaf en Strategie zijn samengevoegd tot een nieuwe afdeling Bestuursondersteuning. Het doel hiervan is het versterken van onze profilering en positionering als provinciale organisatie, en meer lijn in de huidige

ondersteuning van bestuur en directie.

- De eenheid Control is gepositioneerd bij de afdeling Financiën en de functie van concerncontroller is gecombineerd met de functie van afdelingsmanager Financiën & Control. Deze positionering wordt in 2019 geëvalueerd.



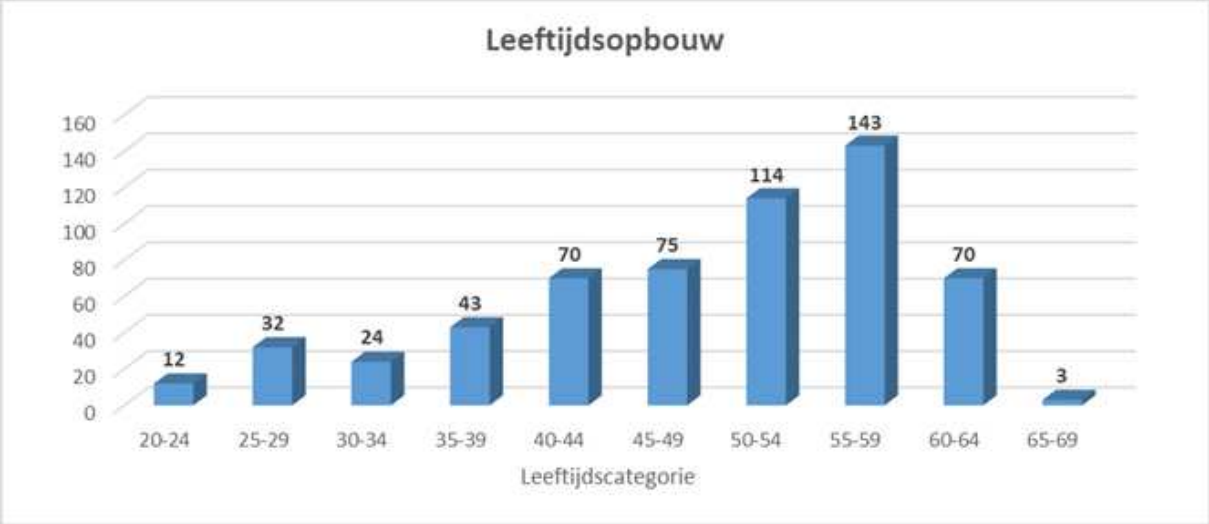
Personeel in cijfers

Bezetting

Onderstaand overzicht toont de bezetting en de procentuele onderverdeling over 2018 ten opzichte van voorgaand jaar.

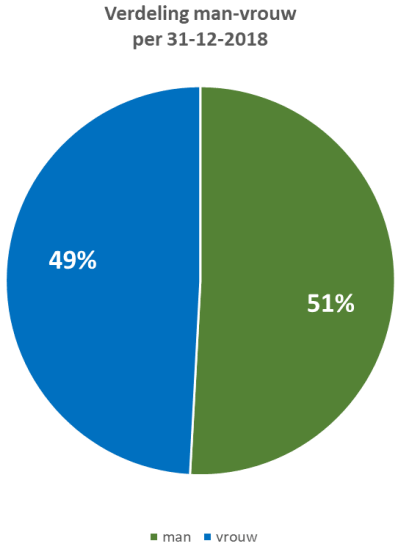
	Bezetting FTE 31-12-2017	Bezetting FTE 31-12-2018
Ambtelijke organisatie	463,3	500,3
Statengriffie	6,8	6,8
Rekenkamer	2,2	2,2
Totaal	**472,3**	**509,3**

Leeftijdsopbouw



Verdeling man/vrouw

Onderstaande grafiek laat de aantallen zien van de verdeling van mannen en vrouwen in onze organisatie op peildatum 31 december 2018.
De verdeling man-vrouw is in 2018 bijna volledig in evenwicht. Daarmee is het aandeel vrouwelijke medewerkers 2% toegenomen ten opzichte van 2017 naar 49%.



In- en uitstroom

In dit jaar stroomden 75 mensen in. Om de instroom van jonge medewerkers op peil te houden is in 2018 een programma voor de werving van junior medewerkers opgestart. Hieruit zijn 20 junior medewerkers geselecteerd die allemaal een jaarcontract met uitzicht op een vaste aanstelling hebben gekregen.
Er stroomden in 2018 47 mensen uit.

Inclusieve organisatie (Participatiewet)

Sinds 2016 zijn er 16 medewerkers uit de doelgroep geplaatst (in dienst of via detachering) in onze organisatie. Van 3 medewerkers is de plaatsing tussentijds beëindigd. Via een samenwerkingsverband met de regionale werkvoorziening verrichten jaarlijks nog minimaal 3 mensen uit de doelgroep banenafspraak werkzaamheden voor onze organisatie. Daarnaast is het sinds 2018 mogelijk om medewerkers die voor 2014 al in dienst waren en onder de doelgroep vallen, mee te tellen. Dat zijn 4 mensen.

Van de nieuw geplaatste medewerkers hebben er 6 sinds 2016 een aanstelling in provinciale dienst gekregen. De collega's uit de doelgroep zijn werkzaam bij de eenheden Facilitair, I&A, Financiën, I&V en POJZ.

Stages en traineeships

Voor het verlenen van stageplaatsen hanteren we een doelstelling van 20 stagiairs per jaar.
In 2018 hebben 27 scholieren/studenten een stage gevolgd. De groep was, qua opleidingsniveau, als volgt opgebouwd:

Opleidingsniveau	Aantal stagiairs
VMBO	1
MBO	9
HBO	12
WO	5

Werken in opdrachten

Een onderdeel van het sturingsconcept is het werken in opdrachten. Over de toepassing ervan en het koppelen van medewerker en opdracht zijn afspraken gemaakt in samenspraak met de ondernemingsraad (spelregels Abdijplein). De grondslag voor het werken met opdrachten, waardering van opdrachten en bijbehorende rechtspositionele consequenties voor medewerkers vinden hun grondslag in de CAP.

In 2018 zijn 118 opdrachten intern gepubliceerd voor eigen personeel, 56 opdrachten zijn daadwerkelijk gekoppeld aan huidige medewerkers. In 24 van deze gevallen was sprake van een discrepantie tussen het schaalniveau van de opdracht en het functieniveau van de medewerker. Hiervoor is gewerkt met een toelage.

Externe inhuur

Met het inhuren van externen gaan we afgewogen om. We maken onderscheid tussen het inhuren van extern personeel enerzijds en anderzijds het uitbesteden van diensten en het verlenen van opdrachten. De rijksoverheid heeft voor haar eigen bedrijfsvoering het verschil tussen beide vormen scherp gedefinieerd en het inhuren van externen genormeerd. De rijksnorm richt zich specifiek op de inhuur van extern personeel en bedraagt maximaal 10% van de totale personele uitgaven. Het uitgangspunt daarbij is ‘pas toe of leg uit’ in het geval de norm wordt overschreden. Wij sluiten aan bij deze norm. In relatie tot andere provincies heeft Zeeland al enkele jaren een laag percentage externe inhuur.

(bedragen x € 1 miljoen)	2016	2017	2018
Totaal externe inhuur op basis van de rijksnorm	2,6	1,6	3,2
Afgezet tegen totale personele uitgaven (Rijksnorm)	7,0%	4,3%	7,8%

Arbeidsvoorwaarden

Individueel keuzebudget

In 2018 is het totaalbedrag wat is uitgegeven aan het IKB € 5.320.503.

Kopen verlof

In 2018 is € 455.370 aan verlof gekocht.

Zorgverlof

In 2018 maakten 24 personen gebruik van Zorgverlof.

Ouderschapsverlof

In 2018 hadden 16 personen ouderschapsverlof.

Levensloopregeling

In 2018 maakten 5 personen gebruik van de Levensloopregeling.

Forensenregeling Zeeland 2003

In 2018 maken 123 personen gebruik van de Forensenregeling 2003.

Werktijdverkorting van een half uur per dag voor medewerkers vanaf 60 jaar

Op grond van de Werktijdenregeling Provincie Zeeland maakten in 2018, 52 personen gebruik van de Werktijdverkorting voor senioren (medewerkers vanaf 60 jaar).

Personeelsontwikkeling

In de ontwikkelende organisatie wordt ook van alle medewerkers verwacht dat zij zich aanpassen en meegaan in nieuwe manieren van werken. Voor de één is dit heel vanzelfsprekend, leuk en uitdagend en voor de ander wat minder en vraagt dit extra inzet op “leren”. Maar bedenk: “We kunnen niet, niet leren”.

Leren door te doen

De Provincie investeert graag in de persoonlijke ontwikkeling van haar medewerkers omdat dit bijdraagt aan het noodzakelijke aanpassingsvermogen. Wij zien het bijblijven in alle ontwikkelingen die op ons afkomen als een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Als werkgever faciliteren wij zoveel mogelijk ontwikkelingsmogelijkheden en bieden we een gevarieerd aanbod aan ontwikkelvormen zodat iedereen op een passende manier kan leren. Van de werknemer verwachten we dat deze actief aan zijn of haar eigen ontwikkeling werkt en daarmee ook aan zijn of haar duurzame inzetbaarheid. Onze focus ligt zoveel mogelijk op werkend leren. Dit is immers de meest effectieve vorm. Maar naast werkende weg leren kennen we ook andere activiteiten zoals trainingen, opleidingen vanuit het POB, intervisie, coaching, Open Podium en via het A&O fonds een uitgebreide digitale leeromgeving. In 2018 hingen de ontwikkelactiviteiten, die door de Provincie zijn geïnitieerd, vooral samen met de organisatiestructuur wijziging die medio van het jaar is ingezet. Er is veel aandacht besteed aan het “werken in opdrachten” met voorlichtingsbijeenkomsten, trainingen en workshops voor zowel het middenmanagement als ook de medewerkers. Daarnaast werd in 2018 extra aandacht gegeven aan bestuurlijke advisering o.a. in de vorm van de training Speechwriting. De instroom, in september, van een grote groep junior adviseurs zorgde ook voor een impuls in het domein ontwikkeling. Het introductieprogramma dat speciaal voor deze groep werd uitgevoerd vormt de basis voor een vernieuwd intro-programma in 2019. Net als in 2017 zochten we samenwerking met andere organisaties en participeerde de Provincie Zeeland in het leiderschapsprogramma Transitieteam Zeeland: een leerprogramma voor Zeeuwse leiders van de Toekomst.

Interne trainingen en workshops

Via onze interne trainingsgids bieden we onze medewerkers een gevarieerd aanbod van trainingen en workshops aan. Een deel hiervan is gericht op vakinhoudelijke kennisontwikkeling en een ander deel op de ontwikkeling van vaardigheden. In dit aanbod maken we zoveel mogelijk gebruik van de beschikbare kennis binnen de Provincie. We hebben immers veel kennis zelf in huis en voor de betreffende expert zit er in het goed overdragen van zijn/haar kennis ook weer een leeraspect. Zo realiseren we een dubbel leereffect. De inzet van deze interne professionals betekent ook dat de medewerker kennis kan opdoen zonder dat dit ten laste van het POB gaat. De inzet van interne trainers wisselen af met trainingen en workshops die we extern inkopen.

In 2018 kende de trainingsgids een aanbod van 20 diverse colleges/workshops/trainingen verdeeld over 6 hoofdstukken. Variërend van “Ambtelijk bestuurlijk samenspel”, “Werken in opdrachten”, vanuit de organisatie doorontwikkeling tot “Regie op je werk”. In dit aanbod zaten een aantal bewezen waardevolle trainingen, die al langere tijd meegaan, zoals “Hoe heurt het eigenlijk” en een aantal nieuwkomers zoals “Krijg toch allemaal de kleuren” en “Netwerkvaardigheden”. Onder het hoofdstuk “Vitaliteit” werden lunch yoga sessies aangeboden, waar ook in 2018 weer met enthousiasme gebruik van werd gemaakt. In 2018 is dit aanbod naast yoga uitgebreid met Essentrics, een effectieve workout die bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid.

In totaal werden er in 2018 “in huis” 42 trainingen verzorgd met een totaal deelnemersaantal van ca. 300 medewerkers. Op een uitzondering na was de gemiddelde waardering goed, met een rapportcijfer tussen de 7,5 en 8,5. Een vijftal trainingen hebben we door gebrek aan belangstelling helaas ook moeten annuleren. Door alle activiteiten consequent te evalueren borgen we dat het aanbod kwalitatief goed is en aansluit op de wensen in de organisatie.

Tot slot maakt Provincie Zeeland gebruik van het aanbod onlinetrainingen die beschikbaar gesteld wordt door het A&O fonds Provincies. Naast dit aanbod online trainingen stellen zij ook het web platform www.werkenvoorzeeland.nl beschikbaar waar medewerkers terecht kunnen met vragen over hun loopbaan, ontwikkeling en vakmanschap.

Persoonlijk ontwikkelbudget (POB)

Per 1 januari 2018 heeft iedere medewerker in dienst bij de provincie, op grond van de CAO, de beschikking over een persoonlijk ontwikkelbudget (POB) van € 5000 per 5 jaar. In het “goede gesprek” tussen leidinggevende en medewerker is de ontwikkeling en scholingsbehoefte van de medewerker onderwerp van gesprek. De verbinding wordt gelegd wordt tussen de organisatiebelangen en de individuele belangen. Het POB is bedoeld ter ondersteuning van zowel het huidige als het toekomstige werk.

Budget	Uitgave
Begroot opleidingsbudget	€ 703.130
Uitgave POB	€ 177.214
Overige opleidingsuitgaven	€ 140.990
Totaal uitgegeven in 2018	**€ 318.204**

Personeelszorg

Arbeidsomstandigheden

Psychosociale arbeidsbelasting

Werkstress en ongewenste omgangsvormen zijn reële arbeidsrisico's die kunnen leiden tot ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Ook medewerkers in de provincie hebben ermee te maken. Daarom wordt in de Arbo catalogus Provincies nadrukkelijk aandacht besteed aan deze risico's. Werkgevers en vakbonden in de sector beschrijven in de Arbo catalogus (website) samen hoe provincies kunnen voldoen aan wettelijke eisen op het gebied van veilig en gezond werken.
De Provincie Zeeland heeft een vitaliteitsprogramma ontwikkeld met daarin een aantal preventieve maatregelen gericht op de psychosociale arbeidsbelasting.

In het vitaliteitsprogramma richten we ons op het stimuleren van de vitaliteit van medewerkers om daarmee te investeren in een langdurig behoud van lichamelijke en mentale fitheid en daarmee samenhangend voor goede prestaties: productiviteit, creativiteit, betere samenwerking en last but not least: reductie van verzuim. We hebben een jaarlijks programma stress- en mind management en Essentrics, gericht op het stimuleren van fysieke en mentale beweging en ontspanning tijdens de werkdag. Sinds 2018 bieden we een coachingsspreekuur waar medewerkers terecht kunnen bij een gecertificeerde coach voor knelpunten en vragen over hun werk-privébalans. Hier hebben in 2018 26 medewerkers gebruik van gemaakt. Elk jaar organiseren we een verplichte sportdag voor alle medewerkers om beweging en ontmoeting te stimuleren. Medewerkers kunnen ook gebruik maken van een fitnessvergoeding. Ook investeren we in het stimuleren van beweging door op een aantal plekken in de gebouwen hulpmiddelen neer te zetten die medewerkers uitnodigen tot beweging en ontspanning en die dynamiek brengen op de werkplek (o.a. zitballen, ergodeskbikes, massagestoel). We hebben meer (gezonde) variatie aangebracht in het aanbod van het bedrijfsrestaurant en de ontmoetingsruimte (o.a. appels en puur sap).

Arbeidsdeskundige, arbeidshygiënist, psycholoog en bedrijfsmaatschappelijk werk

De arbeidsdeskundige heeft in 2018 in totaal vijf arbeidsdeskundige onderzoeken ingesteld. Deze onderzoeken zijn verplicht vanuit de Arbowet en worden ingesteld na 1 jaar ziekte. De onderzoeken zijn gericht op re-integratie in de eigen of andere functie.

Arbeidshygiënist

De arbeidshygiënist/Hogere veiligheidskundige en de ergonoom van de Arbo Unie hebben de Provincie Zeeland in 2018 geadviseerd over 2 vraagstukken. Dit betrof de risico inventarisatie vaartuigen en de begeleiding van de verbouwing van gebouw G.

In 2018 heeft Provincie Zeeland de plannen van aanpak die voortkomen uit de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE) voor het concern (beleid), de gebouwen, de steunpunten, de Tractaatweg, de aanlandinrichtingen Fast Ferry en de Nautische Centrale definitief gemaakt. Veel punten zijn reeds actief opgepakt. Voor de vaartuigen Koolmees, Roggenplaat en Buizer is de risico-inventarisatie en –evaluatie opgesteld door Provincie Zeeland en getoetst door arbeidshygiënist van de Arbo Unie.

Psycholoog

In 2018 is 1 medewerker in begeleiding geweest bij de psychologen van bureau HSK (gespecialiseerd in psychische zorg dat samenwerkt met de Arbo unie). Het betrof begeleiding op verwijzing van de bedrijfsarts.

Bedrijfsmaatschappelijk werk
In 2018 werd hulp en coaching geboden aan vier medewerkers.

Arbo

Veiligheid
De Arbowet (Artikel 3) verplicht de werkgever om persoonlijke beschermingsmiddelen beschikbaar te stellen als gevaren en risico's niet op een andere manier kunnen worden voorkomen. Ook moet de werkgever zorgdragen voor goede voorlichting over, en toezien op het juiste gebruik ervan. De Provincie Zeeland stelt de volgende persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking van medewerkers die daarvoor in aanmerking komen gezien hun werkzaamheden zoals veiligheidskleding en –schoenen, gehoorbescherming, zonnebrillen, veiligheidsbrillen, allerlei bij wet verplicht gestelde certificaten zoals heftruck, keuren hijsmiddelen, ladders, verkeersveiligheidscursussen enz.

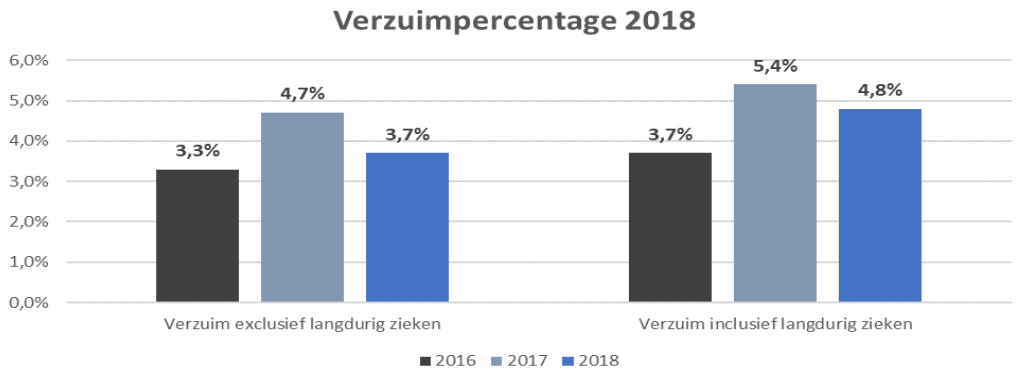
Ergonomie
Ergonomie richt zich op aandoeningen aan het houding- en bewegingsapparaat; deze zijn, samen met psychische arbeidsbelasting, de belangrijkste oorzaak van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Kantoorwerk vormt hierop geen uitzondering. Een ergonomisch verantwoorde inrichting van de werkplek kan de lichamelijke en psychische belasting in veel gevallen reduceren.

Onder ergonomie vallen alle preventieve hulpmiddelen gericht op het houding- en bewegingsapparaat zoals aangepast kantoormeubilair, muizen, toetsenborden, beeldschermbrillen en preventiesoftware. Medewerkers van de Provincie beschikken over deze hulpmiddelen en verstelbare werkplekken. Afwijkende ergonomische hulpmiddelen worden alleen op medische indicatie verstrekt.

Werkplekonderzoeken/Arbomiddelen
In 2018 zijn door de Arbo contactpersoon van de Provincie bij 5 medewerkers werkplekonderzoeken verricht naar aanleiding van klachten. Daarnaast was zij ook de vraagbaak voor de interne arbo-contactpersoon die heel laagdrempelig voor medewerkers van de Provincie te benaderen is en behulpzaam is bij een eerste onderzoek bij klachten over ergonomische aspecten van de werkplek. Bij 34 medewerkers is een beeldschermbril aangemeten door de opticien.

Verzuim

Na een piek in het verzuim in 2016 is het percentage verzuim (zowel kortdurig als langdurig) het afgelopen jaar flink afgenomen. Het provinciale verzuimpercentage ligt ondanks deze daling nog wel boven de landelijke Verbaannorm van 4,1. De organisatie voert een actief verzuimbeleid getroffen. Jaarlijks maakt de bedrijfsarts een managementletter waarin een analyse van het verzuim wordt gegeven aangevuld met verbetermaatregelen. Deze wordt door de afdeling Personeel, Omgeving & Juridische Zaken vertaald in een actieplan voor verzuimpreventie en -begeleiding. Als gevolg van de eerdere stijging van het verzuim zijn extra maatregelen getroffen zoals het aanstellen van een verzuimcoach voor medewerkers (aanvullend op verzuimbegeleiding door leidinggevenden). De aanvullende maatregelen om het verzuim terug te dringen lijken daarmee effectief en worden ook gecontinueerd.



Integriteit

De coördinator integriteit heeft samen met P&O uitvoering gegeven aan het beleids- en actieplan integriteit ambtelijke organisatie Provincie Zeeland 2014-2021, dat zich met name richt op preventie. Er is periodiek gestart met communicatieberichten waarin medewerkers geattendeerd worden op o.a.: het melden van nevenfuncties, het aannemen van geschenken en informatiebescherming. In het introductieprogramma voor nieuwe medewerkers gaat men in een interactieve workshop aan de slag met integriteitsdilemma's. Bewustwording, het beantwoorden van vragen en discussie staan hierbij centraal. Integriteit is bovendien een vast onderwerp van gesprek bij het afleggen van de ambtseed voor nieuwe medewerkers. Jaarlijks worden werksessies georganiseerd waarin actuele integriteitsdilemma's worden gedeeld en bediscussieerd. Daarnaast worden periodiek workshops integriteit georganiseerd met verplichte deelname voor alle medewerkers van de organisatie.

Meldingen

In 2018 heeft de Provinciesecretaris twee integriteitsmeldingen ontvangen. De ene melding had betrekking op belangenverstrengeling in relatie tot nevenfuncties en de andere melding had betrekking op belangenverstrengeling in relatie tot subsidies. Er is door de eenheid Control (onderdeel van afdeling Financiën) onderzoek gedaan of sprake was van een integriteitsschending. Bij beide meldingen bleek geen sprake van onrechtmatig handelen.

Vertrouwenspersonen

Medewerkers die te maken krijgen met seksuele intimidatie, pesten, discriminatie, agressie of geweld kunnen zich voor advies en ondersteuning wenden tot de vertrouwenspersonen ongewenst gedrag. Medewerkers die te maken krijgen met integriteitsschendingen kunnen zich wenden tot een vertrouwenspersoon integriteit. Er zijn 2 medewerkers die gesprekken met de vertrouwenspersonen hebben gevoerd in kader van ongewenst gedag en 1 medewerker heeft een gesprek gevoerd in kader van integriteit. Deze gesprekken hebben niet geleid tot het indienen van een klacht bij de klachtencommissie.

In 2017 is een samenwerkingsverband aangegaan met twee externe vertrouwenspersonen (integriteit en ongewenst gedrag) zodat medewerkers niet alleen afhankelijk zijn van interne vertrouwenspersonen.

Bedrijfshulpverlening

Een nieuw lid toegevoegd aan het EHBO team

In 2018 is voor de BHV één nieuw lid aangenomen.
Dit jaar werd er geoefend volgens het opgesteld oefenschema. Uit de praktijk blijkt dat EHBO en Brand de grootste risico's vormen voor ons Abdijcomplex.

11 EHBO gevallen in 2018
Dit blijkt uit de werkelijke inzet van de BHV over 2018: 11 inzetten, waarvan 7 op EHBO en 4 op Brand. De meeste meldingen waren van kleine aard, helaas is er één geval waar de medewerker lang last heeft gehad van lichamelijke klachten.
De EHBO calamiteiten varieerden. Het ging om verbrandingen, flauwvallen, gekneusde enkels, wespensteek en het stoten van bijvoorbeeld het hoofd.

EHBO kast met AED
Bij de ingang van gebouw D is aan de gevel een kast met AED opgehangen. Deze is 24 uur per dag beschikbaar voor EHBO'ers die via de alarm centrale opgeroepen worden om te assisteren bij een reanimatie. De kast is alleen met een code te openen.



Medezeggenschap

Commissie voor Georganiseerd Overleg

Op grond van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP) wordt over onderwerpen van algemeen belang voor de rechtspositie van het personeel in dienst van deze provincie steeds overleg gepleegd in de commissie voor georganiseerd overleg (GO). Omdat het overleg over de provinciale arbeidsvoorwaarden steeds meer plaatsvindt op interprovinciaal niveau in het Sectoroverleg Provinciale Arbeidsvoorwaarden (SPA), is met de commissie tijdens het verslagjaar alleen overleg gevoerd en overeenstemming bereikt over invoering van de tijdelijke Stimuleringsregeling in- en doorstroom provincie Zeeland 2018. Op grond van deze regeling wordt vrijwillig deeltijdontslag bevorderd, zodat formatieruimte vrijkomt voor instroom van nieuwe medewerkers en/of doorstroom van huidige medewerkers.
Deze regeling is in werking getreden per 1 april 2018. Per 1 april 2018 namen 21 medewerkers deel aan de regeling. Eind 2018 melden zich 32 medewerkers aan voor deelname per 1 januari 2019. De vrijval in het salarisbudget is gebruikt voor het gedeeltelijk bekostigen van de indiensttreding van de junior adviseurs.

Ondernemingsraad

De ondernemingsraad is het inspraak- en medezeggenschapsorgaan binnen de provincie. De OR bestaat uit werknemers die namens het personeel overleg voeren met de werkgever over het ondernemingsbeleid en de personeelsbelangen.

Verkiezingen
In het eerste half jaar van 2018 vonden nieuwe verkiezingen plaats voor de Ondernemingsraad. Alle kandidaten die zich kandidaat hebben gesteld, hebben ook plaatsgenomen in de OR. De OR heeft in nieuwe samenstelling kennisgemaakt met zowel de directie als het college van GS.

Overleggen en vertegenwoordigingen
Naast lokale overleggen met onder andere de bedrijfsarts en werkgroepen gericht op organisatieontwikkelactiviteiten neemt de OR neemt ook deel aan bij het landelijk overleg voor provinciale ondernemingsraden (PROVOR) en het Zeeuws Platform. De OR maakt regelmatig gebruik van expertise buiten de OR. Dit betrof medewerkers van de provincie, maar ook externen zoals de bedrijfsarts. Daarnaast is aangesloten bij personeels- en afdelingsbijeenkomsten.

Trainingen
In november heeft de OR tijdens een tweedaagse training o.l.v. Connecting All o.a. stilgestaan bij het onderwerp strategisch samenwerken, zowel intern als extern.

Informeren van de medewerkers
De OR informeert de medewerkers in 2018 via Start. Over geheel 2018 zijn minimaal 20 berichten geplaatst.

Adviezen OR
In de Wet op de ondernemingsraden (WOR) zijn de rechten en plichten van de OR vastgelegd. Afhankelijk van het type van beleidsbesluit heeft de OR het recht een rol te spelen in de besluitvorming, zoals:

Overlegrecht
De OR voert overleg met de werkgever over 'aangelegenheden betreffende de onderneming'. De werkgever deelt mee welke belangrijke besluiten hij voorbereidt over de organisatie en/of financiën

en betrek de OR bij besluitvorming. Vanwege de vele ontwikkelingen en veranderingen is er een wekelijks bijpraatmoment met de bestuurder en/of de directeur organisatie. De OR heeft 9 keer samen met de werkgever een besluit genomen.

Adviesrecht
Wanneer er besluiten worden genomen met belangrijke financiële, economische en/of organisatorische gevolgen voor de onderneming, is het voor de ondernemer verplicht om door middel van een adviesaanvraag advies in te winnen bij de OR.
In 2018 zijn er 4 adviesaanvragen door de OR behandeld. Een adviesaanvraag over de nieuw te vormen afdelingen Infrastructuur & Vastgoed en Bestuursondersteuning, de herinrichting van de beleidsafdelingen, een adviesaanvraag over het sturingsconcept en de bijbehorende 'Regeling ambtelijke organisatie en instructie voor de secretaris' en een adviesaanvraag over de mandatering.

Instemmingsrecht
In het geval er besluiten met een directe betrekking tot personele regelingen worden genomen dient de organisatie instemming te hebben van de OR. In 2018 zijn 3 instemmingsverzoeken ontvangen en behandeld. Naast het bepalen van de collectieve verlofdagen hadden de instemmingsaanvragen betrekking op het track- and trace systeem voor de dienstauto's en de spelregels Abdijplein (werken in opdrachten).

Initiatiefrecht
Het is voor de OR mogelijk om de WOR-bestuurder op eigen initiatief voorstellen te doen over zaken die de organisatie betreffen. Hier is in 2018 door de OR geen gebruik van gemaakt.