

Vragen Commissie Bestuur 8 september 2023

Wim Kok, SGP-fractie, over Brief GS van 14 maart 2023 over Medewerkeronderzoek 2023 - 297926, agendapunt 10

Vragen Commissie Bestuur	Antwoorden
<p>1. In de brief van GS staan de belangrijkste conclusies van het onderzoek. Wat wil GS concreet gaan oppakken en binnen welk tijdsbestek?</p>	<p>De onderzoeksresultaten van het onderzoek in januari 2023 laten op bijna alle thema's een positieve ontwikkeling lieten zien ten opzichte van het vorige onderzoek in 2020 . Naast het borgen van de dingen die goed gaan zoals, 'medewerkers zijn betrokken en trots om voor Zeeland (zowel gebied als organisatie) te werken' en 'medewerkers ervaren een inclusieve cultuur binnen de teams', is er ook aandacht voor de genoemde verbeterpunten.</p> <p>De resultaten van het onderzoek zijn besproken in de organisatie en verbeterpunten zijn/worden planmatig door het management van de ambtelijke organisatie opgepakt. De afgelopen maanden is uitvoering gegeven aan het opvolgen van die verbeterpunten waarbij tips en suggesties van medewerkers een plek kregen, zoals bijvoorbeeld:</p> <p>Integraal samenwerken: Er zijn de afgelopen periode meerdere acties ondernomen om integraal werken in de organisatie te stimuleren. Een van de acties die hierop is gericht, is het actief stimuleren van verbinding binnen de organisatie en tussen collega's. Dat is enerzijds nodig vanuit de ontwikkeling van hybride werken en tevens een gevolg van de (aanzienlijke) ontwikkeling die op dit moment gaande is in het personeelsbestand. Daarmee zet de organisatie in op zowel collegiaal informeren over elkaars takenpakket alsook het persoonlijke aspect (elkaar kennen).</p> <p>Hybride werken: Medewerkers zijn positief over de vrijheid en vertrouwen over het hybride werken. Tegelijkertijd blijkt er behoefte te zijn aan duidelijkere afspraken en in verbinding zijn met collega's. Over hybride werken geldt het beleid dat iedere medewerker minimaal de helft van zijn werktijd werkzaam is op kantoor. Daarnaast zijn diverse instrumenten en voorzieningen aangebracht in de organisatie en haar kantoorpanden om collegiale uitwisseling te bevorderen. Voorbeelden hiervan zijn het sociaal intranet, netwerk- en ontmoetingsruimtes, alsook teamontwikkeling en maandelijkse ontmoetingsmomenten voor het personeel.</p> <p>Aantrekkelijk werkgeverschap: Uit (imago-)onderzoek blijkt dat er nog een wereld te winnen is als het gaat om bekendheid van provincies ten opzichte van gemeenten en de Rijksoverheid. Daarom is de afgelopen drie jaar gewerkt aan de voorbereiding van een gezamenlijk banenplatform van de provincies. Het doel van de campagne is meer bekendheid van de provincie als werkgever. Daarnaast werken we momenteel aan een</p>

Vragen Commissie Bestuur	Antwoorden
	<p>arbeidsmarktcampagne die dit najaar te zien zal zijn. Respons en ideeën uit het medewerkers onderzoek leverden hier input voor.</p>
<p>2. Begin 2020 is in de Cie Bestuur en de Statenvergadering gesproken over het personeelsbeleid n.a.v. een onderzoek van de Rekenkamer. In dit onderzoek is gekeken naar externe inhuur en naar uitbesteding met als conclusie dat een (nieuw) kader nodig is. Wat is hier de status van? Is het mogelijk hier over te rapporteren in cijfers?</p>	<p>Op basis van aanbeveling van de Rekenkamer is in 2022 een afwegingskader gemaakt. Het afwegingskader geeft de ambtelijke organisatie en vooral management handvatten wanneer ze, door omstandigheden gedwongen of doordat zich een situatie voordoet, een besluit moet nemen over externe inhuur of uitbesteden van een activiteit. Het afwegingskader geeft daarbij richting in welk werk past bij welk type externe inhuur.</p> <p>Het afwegingskader kan ook worden ingezet om alle provinciale activiteiten te toetsen, bijvoorbeeld om efficiëncymogelijkheden te onderzoeken. Over de totstandkoming van het kader is gerapporteerd in de jaarrekening 2022.</p> <p>Over de omvang van externe inhuur wordt gerapporteerd via de paragraaf bedrijfsvoering in de jaarrekening. Over de omvang en samenstelling van uitbesteding zijn geen meer gedetailleerde/ gespecificeerde gegevens beschikbaar.</p>
<p>3. In dit verband is in 2020 ook gesproken over de strategische personeelsplanning gezien m.n. de leeftijd van het personeel en de ervaring die ons hier in de komende 5 jaar gaat verlaten. Wat is de huidige verwachting op dit punt en welke acties zijn of worden er ondernomen? Juist in de afgelopen jaren zijn een aantal grotere Rijksopgaven naar de Provincie gekomen die om kwaliteit en kwantiteit in personeel gaan vragen. Wat is het plan?</p>	<p>De komende vijf jaar vindt er een forse uitstroom plaats van AOW-gerechtigd personeel (60 fte). De afgelopen vier jaren is reeds met groot effect geïnvesteerd in het menselijk kapitaal. In de periode van 2018 tot en met heden stroomden ruim 200 nieuwe medewerkers in. Mede door een strategie te hanteren waarbij nieuw personeel veelal voor langere termijn aan de organisatie wordt verbonden, kon een groot deel van het personeelsvraagstuk worden opgelost.</p> <p>Daarbij heeft de provincie en daarmee ook de ambtelijke organisatie te maken met steeds complexere opgaven die integraal en vanuit verschillende disciplines moeten worden aangepakt. Met de inrichting op de transities gaat de organisatie een nieuwe fase in qua haar ontwikkeling. Een fase die vernieuwing en intensivering qua aanpak vraagt gezien de toenemende vraag aan nieuw personeel en tegelijkertijd grote krapte op de arbeidsmarkt. De organisatie heeft hierin de afgelopen jaren daarin al forse stappen gezet. Enkele voorbeelden zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • N.a.v. goede gesprekken met 62+ers hebben wij tijdig inzicht in vertrekplannen van medewerkers, waardoor wij weloverwogen keuzes kunnen maken om posities al dan niet opnieuw in te vullen • Er is inzicht in sleutelposities en zijn gericht aan de slag met potentiële opvolgers dan wel treffen organisatorische maatregelen om continuïteit op deze posities te borgen. • Aanbieden van traineeplekken op gebieden waar vanuit SPP specifieke vraag is t.a.v. tijdige opvolging. • Gericht opleiden en ontwikkelen op toekomstig benodigde competenties

Vragen Commissie Bestuur	Antwoorden
	Daarnaast bereiden wij ons voor op de uitvoering van de grote landelijke transitie, echter zijn wij daarbij ook in afwachting van de inhoudelijke uitkomst van de landelijke verkiezingen en regeerakkoord, alsmede bijbehorende noodzakelijke financiële middelen daarvoor.