



Leren en ontwikkelen

Lerende organisatie

Doordat er steeds nieuwe maatschappelijke vraagstukken op ons afkomen, bundelen en werken we die uit in onze programma's en opgaven. Dit vraagt flexibiliteit van onze werknemers om geregeld hun werkinhoud aan te passen aan nieuwe ontwikkelingen, maar het vraagt ook flexibiliteit van onze organisatie. Goed werkgeverschap is volgens ons adequate begeleiding en goede arbeidsvoorwaarden. Met onze medewerkers zetten we ons in om een afspiegeling te zijn van de Zeeuwse maatschappij.

Persoonlijke ontwikkeling

Werken voor Provincie Zeeland betekent jezelf blijven ontwikkelen, blijven leren. Als werkgever stellen we daarvoor sinds 2018 een persoonlijk ontwikkelingsbudget ter beschikking. Medewerkers kunnen dit budget inzetten voor begeleiding, coaching of opleiding voor hun huidige werk, maar ook voor hun toekomstig werk. Sindsdien hebben onze medewerkers gemiddeld 29% van hun budget gebruikt. Lees in deze editie van het sociaal jaarverslag hoe Hans Quist een opleiding tot CISO heeft gevolgd.

Groeien

Werken voor de Provincie Zeeland biedt kansen om te groeien in je functie. Vanuit goed werkgeverschap bieden we medewerkers kansen om hun provinciale carrière uit te stippelen door hen opleiding en begeleiding aan te bieden. Medewerkers kunnen alle openstaande opdrachten terugvinden op het intern digitaal platform 'Abdijplein'. In 2020 zijn er 108 opdrachten gepubliceerd, waarvan er 43 ook extern zijn uitgezet. Lonne van Liere-Smit nam de regie over haar loopbaan, lees in deze editie van het sociaal jaarverslag hoe zij een ommezwaai heeft gemaakt binnen onze organisatie.

Diversiteit

Werken voor de Provincie Zeeland betekent werken in een diverse en inclusieve werkomgeving. We streven naar een diverse samenstelling van ons personeelsbestand en willen een inclusieve organisatie zijn. We streven naar een inclusieve organisatie waar ieder mens, ongeacht achtergrond, geslacht, geloofsovertuiging, leeftijd, beperking, opleiding, arbeidsduur/ contract, burgerlijke staat, geaardheid zich welkom voelt en hun talenten kan inzetten. Met de ondertekening van het Charter Diversiteit in 2020 onderstrepen we deze ambitie. Met deze intentieverklaring laten we zien dat wij als werkgever aan de slag gaan om diversiteit en inclusie in onze organisatie blijvend te stimuleren. We geloven dat hoe meer verschillende achtergronden er aanwezig zijn in een team, hoe rijker de samenwerking is. De komende jaren besteden we intern aandacht aan diversiteit en inclusie door een reeks acties en lezingen. Bij onze werving en selectie leggen we extra nadruk op een neutrale procedure waarin we enkel oordelen op iemands kennis en competenties nodig voor de baan, leervermogen en aanpassingsvermogen.

Participatiewet

Kansen voor iedereen, ook voor iemand die kan werken, maar het op de arbeidsmarkt niet redt zonder een steuntje in de rug. In plaats van denken in beperkingen gaan we op zoek naar wat wél mogelijk is. Dit deden we al, maar sinds 2016 is dit geregeld in de Participatiewet. Vanuit goed werkgeverschap bieden we een gepaste baan met extra begeleiding door interne job-coaches, genaamd 'Harrie's'. Harrie staat voor hulpvaardigheid, alert zijn, realistisch blijven, rustig, instruerend en eerlijk. Samen gaan we onvoorwaardelijk voor een succesvolle samenwerking, iedereen telt! Negentien medewerkers zijn in dienst en hebben een gepaste baan binnen de Provincie. Lees in deze editie van het sociaal jaarverslag het verhaal van Corine de Bruyne-van Wallenburg en waarom zij koos om 'Harrie' te worden.

Mentale vitaliteit

Tijdens dit bijzondere jaar is de mentale vitaliteit van medewerkers nog centraler komen te staan. Om medewerkers te ondersteunen zijn er verschillende mogelijkheden aangeboden. Er is een groep op ons sociaal intranet actief die zich focust op 'Vitaliteit' en we hebben een 'coaching spreekuur vitaliteit en balans' georganiseerd, waarmee medewerkers inzicht kunnen krijgen in de knelpunten die de spanning/stress-disbalans veroorzaken. En welke concrete leerdoelen en ontwikkelpunten nodig zijn om weer in balans te komen. De komende periode blijven we inzetten op de mentale en lichamelijke fitheid door nieuwe activiteiten en mogelijkheden aan te bieden.

Hans Quist als CISO

CISO is een wereldwijde afkorting voor de functie Chief Information Security Officer, ofwel hoofd informatieveiligheid. Afgelopen jaren werd de Informatieveiligheid van de Provincie steeds belangrijker. Criminele organisaties en veiligheidsdiensten van andere landen hebben door dat niet alleen de rijksoverheid interessanismaarookdeprovinciesengemeenten. “2020 was het eerste jaar dat er een volledige FTE voor de informatieveiligheid werd ingezet. Mensen gaven in 2019 al aan dat het wenselijk was iemand vrij te maken voor de informatieveiligheid. De collega die het deed zou er mee stoppen, ik ben mij er toen in gaan verdiepen en vond het erg interessant,” vertelt Hans.

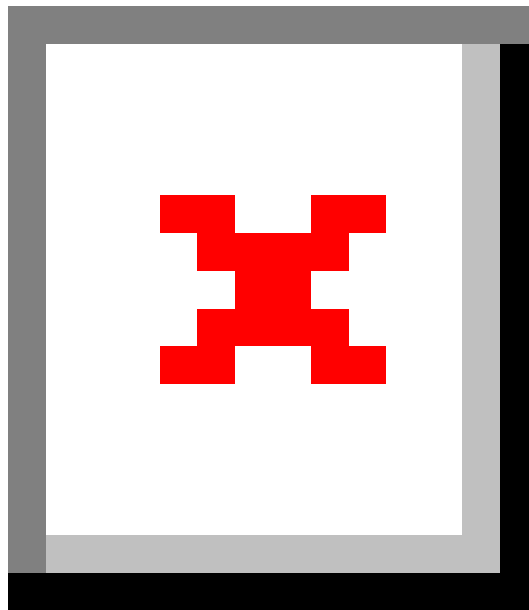
De leidinggevende van Hans keek met hem naar een goede en passende opleiding. “Je wordt echt als een professional gezien en in overleg is veel mogelijk. Als jij vindt dat je een opleiding nodig hebt en je kunt uitleggen waarom, dan gaat de Provincie daarin mee.”

De CISO-masterclass paste het beste bij Hans. Deze opleiding had zowel praktijk- als theoriemodules. “De opleiding was echt meteen in te passen in het werk dat ik doe en is veel van toepassing op een organisatie als die van de Provincie Zeeland.” Na deze opleiding vertegenwoordigde Hans de Provincie Zeeland tijdens het interprovinciaal overleg van de CISO's. Daar leerde hij de CISO's van andere provincies kennen. Hij kon meteen meedoen met een extra cursus waardoor hij ook bevoegd werd een nieuwe aanpak te implementeren.

Het was ook een mooie opleiding. De provincie betaalde een gedeelte van de opleiding en het andere deel ging van Hans zijn opleidingsbudget. “Vanuit het interprovinciaal overleg krijg ik nu ook opleidingen om bij te blijven. Het opleidingsbeleid is erg ruimhartig. Ik krijg ook tijd van mijn werkgever om de opleidingen en bijscholing te doen. Ik moet veel lezen en webinars volgen om deze functie te kunnen blijven uitoefenen. Wat vandaag gebeurt is morgen ouderwets. Informatiebeveiliging ontwikkelt zich zo snel waardoor je je kennis constant moet ‘updaten!’”

In de app van de collega CISO's van de andere provincies staan dagelijks issues. Fishingsmails lijken bijna helemaal echt. Medewerkers worden via WhatsApp ook steeds vaker benaderd. “Je kunt niet alles dichttimmeren en beveiligen want dan zouden systemen heel ongebruiksvriendelijk worden. Het is continu de weging van gebruiksgemak versus veiligheid. Daarnaast is bewustwording van belang. Ik vind het leuk om voorlichting te geven of een hacker in te huren ter controle.”

Hans: "Als jij vindt dat je een opleiding nodig hebt en je kunt uitleggen waarom, dan gaat de Provincie daarin mee."



Lonne van Liere-Smit als tekstschrijver en webredacteur

In 2000 begon Lonne van Liere -Smit bij de Provincie Zeeland. Ze werkte op de afdeling economie als administratief medewerkster. Al snel werd ze beleidsondersteuner voor het Europeatsteam en organiseerde ze met regelmaat grote bijeenkomsten “In die functie ben je een spin in het web, en zeker bij het organiseren van grotere bijeenkomsten moet je een zorgvuldige planning maken, met strakke deadlines.” Bij dit soort gelegenheden kwam er regelmatig halverwege de middag een migraineaanval opzetten. “Maar op zo’n moment stop je natuurlijk niet, je bent immers het aanspreekpunt. Ik negeerde dan de aanval waardoor het de volgende dag nog erger werd.” Bij het Europeatsteam ontstond steeds meer de behoefte om zichtbaarder te zijn voor Zeeuwse bedrijven en organisaties.

“Mijn projectleider en team waren blij met de realisatie van de nieuwsbrief, de duidelijke webpagina’s en de mooie speeches. En ik ook: het hielp mij om creatief en nuttig werk te doen en het hielp het team om beter zichtbaar te zijn voor de buitenwereld.”

De interne opleidingen bij de Provincie hielpen Lonne om haar vaardigheden op het vlak van communicatie te verdiepen en uit te breiden. “Op een gegeven moment zag ik de tweedaagse opleiding journalistiek voorbijkomen via het A&O-fonds. Ik dacht meteen: dát wil ik doen, hier heb ik wat aan voor mijn werk. Ik kwam aan het eind van de dag vol energie terug in het hotel. En ook de

volgende dag vloog voorbij zonder ook maar één teken van vermoeidheid of migraine. Ik was blij maar ook stomverbaasd en begreep niet hoe het kon”.

Al snel werd het Lonne duidelijk. “Van dit werk krijg ik dus energie en misschien krijg ik daardoor minder migraineaanvallen. Ik ben heel bewust gaan kijken welke taken stress op- leveren en daardoor migraine uitlokken, en bij welke taken dat niet of veel minder vaak gebeurt. Dit heb ik overlegd met mijn leidinggevende, die zich mijn situatie heel goed kon voorstellen en meedacht over de manier waarop ik mijn takenpakket het best invulling kon gaan geven. Op die manier is de inhoud van mijn functie dus gaandeweg veranderd: van drukke regelneef naar tekstschrijver en webredacteur voor het Europeatam.”

Lonne: "Van drukke regelneef naar tekstschrijver en webredacteur voor het Europeatam."



Corine de Bruyne-van Wallenburg als Harrie

Corine de Bruyne-van Wallenburg startte 14 jaar geleden als koffiedame bij de Provincie. Sinds 2013 is ze één van de vaste gezichten die jou warm onthaalt aan de receptie van het Provinciehuis. “Wat een fantastische tijd heb ik bij de provincie, al sinds mijn start. Ik heb een vaste plek aan de receptie waar ik bezoekers gastvrij ontvang. Een leuke combinatie waar ik tot op de dag van vandaag nog steeds energie van krijg!”

“Ik heb altijd graag gezorgd voor personen en dat uit zich in mijn werk”. Twee jaar geleden startte er een collega in het receptieteam vanuit de Participatiewet. Zij zit in een rolstoel. “Ik was onmiddellijk

geneigd om haar te helpen: zit ze goed? Ligt alles binnen handbereik? Ik wou haar een zo goed mogelijke start geven en dat gaf mij de aanzet om verder na te denken: hoe begeleid je iemand op maat zodat die zich beter voelt op het werk?"

Tijdens gesprekken tussen Corine en haar leidinggevende bleek dat een 'Harrie Helpt'-cursus was wat ze zocht. "Héél fijn dat ik deze kans kreeg en op die manier nuttig mijn Persoonlijk Ontwikkelingsbudget kan inzetten." Tijdens de Harrie Helpt-training werd ze opgeleid tot de ideale collega van iemand met een arbeidsbeperking. "Ik leer hen begeleiden op de werkvloer en ik leer hoe ik een inzicht kan krijgen in een andere leefwereld dan de mijne. Harrie staat voor eerlijkheid en dat is de basis voor een prettige samenwerking."

Corine merkt dat haar collega floreert en dat de verstandhouding in het team goed zit. "Dat komt doordat we elkaar sturing geven, geduld hebben met elkaar en opbouwende kritiek geven. Dit is een verrijking voor mij: hun levenskracht en enthousiasme is inspirerend. Ik heb geleerd de wereld te zien door hun ogen." In 2021 start Corine met een opleiding tot interne jobcoach en gaat ze stage lopen binnen de organisatie. "Ik heb het hier nog steeds naar mijn zin, zelfs wanneer een vrije dag heb, mis ik mijn collega's en ben ik blij hen terug te zien."

Corine: "Pas wanneer je leert te luisteren om te begrijpen, in plaats van te luisteren om te reageren, ontstaat er echt contact."

