Sociaal jaarverslag 2020

Provincie Zeeland

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave 4
Ab en Luuk aan het woord 5
Zeeland, Live + Work 7
Werken voor Provincie Zeeland 8
Leren en ontwikkelen 14
2020 in cijfers 19
Werken bij Provincie Zeeland 23
Coronaproof naar het werk 24
De ondernemingsraad 26
Colofon 28

Ab en Luuk aan het woord

Ab en Luuk aan het woord

Dit Sociaal Jaarverslag 2020 staat in het teken van alle medewerkers die iedere dag opnieuw werken aan maatschappelijke uitdagingen voor bewoners, ondernemers en bezoekers.Hoe we dat doen? We geven je graag een inkijk in onze wereld. Daarom in dit jaarverslag niet alleen de statistieken, maar laten wij ook onze werknemers aan het woord, de mensen achter de cijfers, het enthousiasme achter de resultaten.

Terugblik 2020

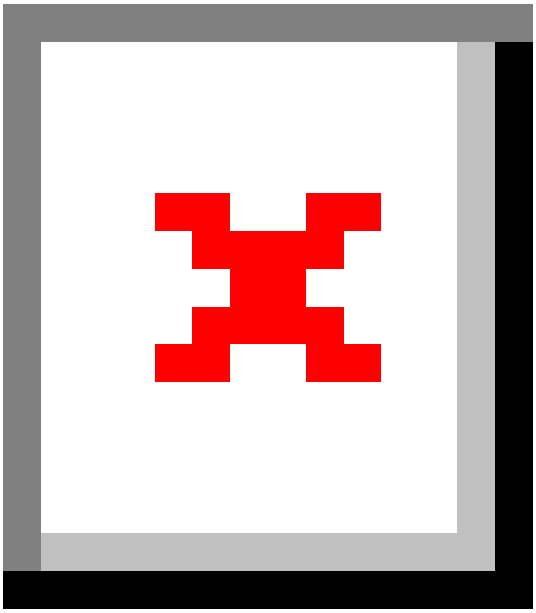
Het jaar 2020 zal de historie ingaan als het 'Corona-jaar'. Vanaf half maart nam het jaar een andere wending aan en als organisatie zijn we trots op onze snelle aanpassing aan de nieuwe situatie als gevolg van covid-19. Onze dienstverlening is vrijwel probleemloos voortgezet en onze teams zijn succesvol op afstand gaan werken. Door goed in te spelen op de digitalisering hebben we in 2020 onze doelen weten te behalen. Ook als werkgever stonden we niet stil. In dit verslag lees je hoe we ieders ontwikkeling ondersteunen en hoe we creatief en veilig met elkaar de verbinding in stand hielden.

Samenwerken

Wij zijn trots op onze medewerkers. Ondanks de omstandigheden en maatregelen behielden we de koers in onze opgaves, programma's en projecten. De motor achter dit succes is de inzet en flexibiliteit van onze medewerkers. Hun betrokkenheid, het snel kunnen schakelen en verandervermogen zorgden ervoor dat we onze ambities konden waarmaken. Ons werk is onze investering in Zeeland.

Het motto van het college 'Samen verschil maken' vat 2020 als jaar samen: we doen dit samen, elke dag opnieuw, als provinciale overheid, netwerkpartner, als medewerker en als collega.

Provinciesecretaris – algemeen directeur, Ab Smit
Directeur programma's en projecten, Luuk Prevaes



Zeeland, Live + Work

Werken in Zeeland

Zeeland, Live + Work, waar je kunt reizen langs overkanten. Van origine een eilandenrijk, gescheiden door diepe zeearmen en verbonden door dijken, dammen en Deltawerken. Met allemaal een eigenheid in taal, mentaliteit en belevingswerelden. Zeeland is een provincie vol tegenstellingen. Eb en vloed, zee en land, noord en zuid, wind en zon, zilt en zoet. Maar wat Zeeland vooral is, een trots en stoer gebied waar volop mogelijkheden zijn om te pionieren. Waar we de urgentie voelen om samen te werken. Want samen sta je sterk. De uitdaging is om de kracht van Zeeland te benutten.

Als Provincie Zeeland werken we in netwerken samen met mensen, overheden, bedrijven en instellingen om het beste voor Zeeland en de Zeeuwen te doen. We zorgen voor een goede bereikbaarheid door verbindingen via boot, Westerschelde en Zeelandbrug. De Westerschelde Ferry verzorgt de veerdienst tussen Vlissingen en Breskens. Op het Kanaal door Walcheren beheren we vijf bruggen. Maar ook door wegen aan te leggen en te onderhouden werken we aan de mobiliteit van Zeeland. We ondersteunen culturele activiteiten en organisaties zodat het culturele aanbod in Zeeland levendig blijft en aantrekkelijk is voor iedereen. We werken aan wettelijke taken en helpen ook maatschappelijke vraagstukken op te lossen. Dat doen we met ruim zeshonderd medewerkers die elke dag met liefde voor Zeeland werken.

Van kantonniers, tot onze CISO (Chief Information Security Officer), van onze ‘Harries’ tot beleidsmedewerkers. In dit Sociaal Jaarverslag 2020 blikken we terug op het afgelopen jaar en laten we zien wat we doen als organisatie. Over hoe we ook tijdens de pandemie samen met al die mensen, overheden, bedrijven en instellingen het beste voor Zeeland en de Zeeuwen doen. Hoe we invulling geven aan leren en ontwikkelen, hoe we inzetten op begeleiding van onze medewerkers en hoe we staan voor een inclusieve organisatie. Dat laten we zien door onze medewerkers aan het woord te laten die vertellen over hun werkervaringen bij de Provincie Zeeland.

Werken voor Provincie Zeeland

Samenwerken in een bijzonder jaar

In 2020 kwamen we voor een grote uitdaging te staan: verbonden blijven en veilig samenwerken tijdens de coronapandemie. Als organisatie zijn we snel omgeschakeld naar een digitale werkwijze om te kunnen blijven werken aan onze maatschappelijke opgaves, ongeacht waar onze werkplek is. De afdeling Informatisering & Automatisering zorgde voor digitale toepassingen om online te kunnen vergaderen. We zorgden voor de nodige materiele ondersteuning en digitale tools om vanuit huis te kunnen werken. En zorgden ervoor dat diegene die niet thuis kunnen werken veilig aan de slag kunnen in onze gebouwen.

Organisatie

Vanuit zes afdelingen, vijf opgaven, zes programma's en zes grote projecten gaven medewerkers in 2020 invulling aan onze wettelijke taken en maatschappelijke vraagstukken. Voor veel medewerkers die werkzaam zijn in de opgaven, programma's en projecten betekent dat zij flexibel worden ingezet vanuit poules met een eigen HR-leidinggevende. Onze organisatie kent op dit moment vier poules. De inhoudelijke ambities van de flexibele teams passen zich aan op wat de samenleving vraagt. Zo zijn er altijd actuele thema's die directe aandacht en actie van de Provincie vragen.

Maatschappelijke vraagstukken

Door opgavegericht te werken kunnen we met flexibele teams sneller inspelen op maatschappelijke vraagstukken. Een actueel vraagstuk in 2020 was de stikstofproblematiek. Een te veel aan stikstof is slecht voor de natuur. Rijksoverheid en provincies werken daarom samen om de stikstofuitstoot te verminderen. In 2020 is de nieuwe opgave Stikstof van start gegaan. De medewerkers werken met duidelijke resultaatopdrachten. Dit vraagt van hen flexibiliteit, maar biedt ook kansen voor ontwikkeling en groei. Door een ruim scholingsaanbod willen we onze medewerkers stimuleren hun talent optimaal in te zetten. Lees in dit jaarverslag meer over hoe Martijn Bierman werkt aan de opgave 'Slimme Mobiliteit'.

Grote projecten

Naast de strategische opgaven en programma's werken we aan het realiseren van grote projecten met een lange looptijd. Denk bijvoorbeeld aan Waterdunen, waarbij kustversterking, natuur en recreatie hand in hand gaan. Of het Zeeuws Deltaplan Zoet Water waar we streven naar een balans tussen vraag en aanbod van zoet water om Zeeland in 2050 weerbaar te maken tegen watertekorten.

Compensatiepakket

Een ander groot project is de compensatie Marinierskazerne. In februari 2020 werd definitief bevestigd dat de Marinierskazerne niet naar Vlissingen zou komen. In opdracht van het kabinet, de Provincie Zeeland, de gemeente Vlissingen en het waterschap Scheldestromen, ging Bernard Wientjes aan de slag als speciaal adviseur in Zeeland. Een compensatiepakket werd vastgesteld. Zo komt er een Delta Kenniscentrum in Vlissingen, een grootschalig justitieel complex met daarin een strategisch kenniscentrum tegen ondermijnende criminaliteit, een snellere treinverbinding tussen Zeeland en de Randstad, een huisartsenopleiding en een regionaal gezondheidscentrum. Nieuwe kansen die ongeveer 1000 lokale banen op gaan leveren.

Bereikbaarheid Zeeland

Als Provincie streven we naar een energieke en verbonden Zeeuwse samenleving. Een provincie waar het fijn wonen, werken en leven is. Dit vraagt ook om een optimale bereikbaarheid. We onderhouden de provinciale infrastructuur, bestaande uit ruim 400 km wegen en fietspaden, het kanaal door Walcheren en alle bijbehorende infrastructuur. We zetten ons in voor onderhoud van de wegen, goede doorstroming van het verkeer en veilige verkeerssituaties. In 2020 hebben we de Visie op de Buitendienst vastgesteld. Belangrijk onderdeel van de visie is dat we investeren in opleiding, doorgroeimogelijkheden en taakverbreding van onze medewerkers. In de opgave Slimme Mobiliteit denken we na over de toekomst van de mobiliteit in Zeeland. In dit programma doen we ervaring op met nieuwe oplossingen voor schoon en slim vervoer. Denk bijvoorbeeld aan het gebruik van deelsystemen voor auto en fiets en de ontwikkeling van een mobiliteitshub waar je kunt parkeren, je auto kunt opladen en waar je bijvoorbeeld een deelfiets kunt lenen.

Arno Francke werkt aan toezicht en weginspectie

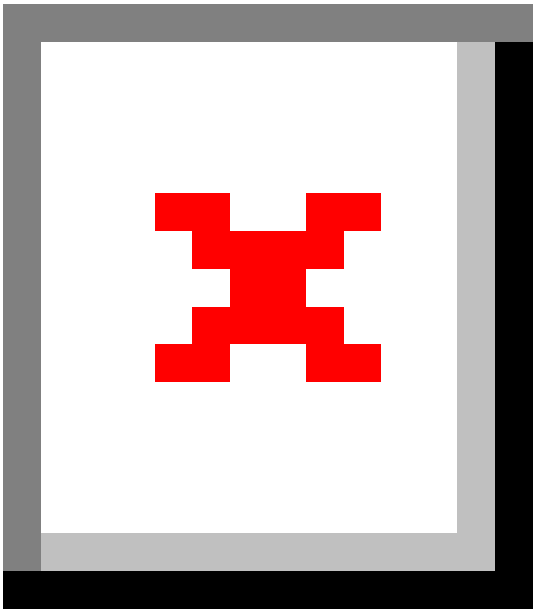
Arno Francke startte in 1988 als Kantonnier en door de variatie in zijn werk is geen enkele dag hetzelfde. “Ik werk vanuit steunpunt Serooskerke, maar ik ben verantwoordelijk voor een rayon. Dat is een regio/gebied binnen Zeeland waar ik verantwoordelijk ben voor toezicht en weginspectie. Tijdens mijn ronde bekijk ik de staat van de weg, kijk ik de verkeersborden tot de verlichting na en ga ik na of de beplanting en bomen rondom de weg niet hinderlijk zijn. Indien nodig onderneem ik actie. Zo garandeer ik de veiligheid op de weg.”

Het werk van een Kantonnier is door de jaren heen erg veranderd: vroeger rooiden ze zelf de bomen en herbestraten ze grote stukken fietspaden. Nu houden kantonniers toezicht op de werkzaamheden en zijn ze zichtbaar aanwezig op de wegen in hun gele pick-ups met blauwe belijning.

Naast onze inspectierondes reageren we ook op oproepen en zijn we een onmisbare schakel als er een ongeval op de weg gebeurd.” Arno is meestal snel ter plaatste en zorgt voor een goede verkeers-doorstroming. “Goede communicatie is de sleutel, dus met de DRIP (Dynamisch Regel InformatiePaneel) op mijn pick-up informeer ik weggebruikers via een boodschap op het scherm dat er iets aan de hand is”. De voorbije 20 jaar was Arno ook gladheids-coördinator: “In overleg met een collega van Rijkswaterstaat beslissen we of er zout gestrooid moet worden en wanneer een actie plaats moet vinden. Gemiddeld doet een strooimachine er twee uur over om de weg toegankelijk te maken.” Arno wil ook anderen de kans geven om zich te ontwikkelen als coördinator, dus gaf hij het stokje door aan een collega.

Elk seizoen brengt een andere uitdaging met zich mee. “In het voorjaar hou je vaak toezicht als de aannemer de bermen maait. Tijdens de zomer hou je het vakantieverkeer bij, terwijl de herfst garant staat voor modder en nattigheid. Tijdens het gladheidsseizoen ben je druk in de weer met strooien. Het mooiste aan deze baan is dat hij zich nooit verveeld.

Arno: “Je weet ’s morgens niet wat er die dag jou te wachten staat”.



Jaap de Meester als rayonmedewerker

Jaap de Meester werkt sinds begin 2020 als Rayonmedewerker en legt naast het technisch aspect, ook de aandacht op de mensen zelf. “Als rayonmedewerker ben ik net als de kantonniers verantwoordelijk voor een eigen gebied. In mijn geval is dat van Walcheren tot aan de grens met Brabant, exclusief Noord-Beveland.”

Jaap is de schakel tussen de kantonniers in zijn regio en het kantoor. Hij zorgt voor afstemming met aannemers over klein onder- houd tot het bijbestellen van verkeersborden. “Denk daarbij aan maaiwerkzaamheden, snoeien van takken langs de weg of vlak- frezen van fietspaden.” Daarnaast beoordeelt hij voordat er weg- werkzaamheden plaatsvinden of de omleidingsroutes goed zijn.

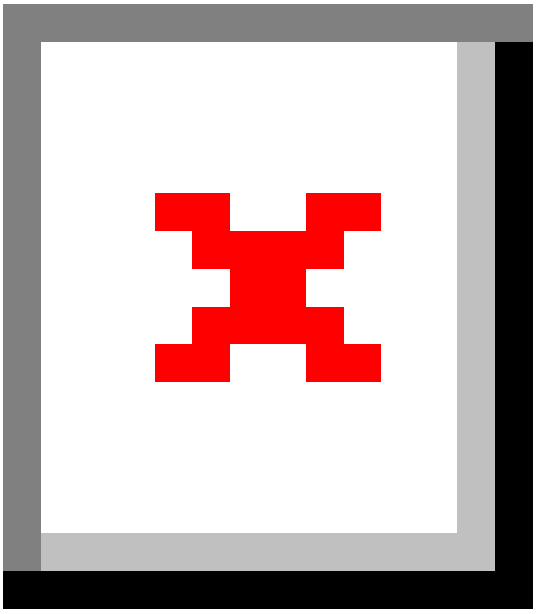
Als er een incident gebeurt op de weg staat Jaap nauw in contact met de aanwezige kantonnier. Dat tijdens en na het voorval. “Wat ook belangrijk voor mij is, is het contact met de kantonnier na een ernstig incident. Je gaat niet enkel technisch evalueren hoe alles verlopen is, de menselijke kant telt ook. Dan ga je samen in gesprek over wat er gebeurd is en hoe zij dit ervaren hebben. De aandacht hiervoor is onmisbaar.”

Jaap startte in januari en werkte zich vanaf maart verder thuis in: “Ik heb gelukkig ervaren collega’s om mij heen die grotendeels via online overleg kennis hebben gedeeld. Zo weet ik nu waar de weg

iets lager ligt en wat de staat is van het asfalt. Kaarten zoek ik op in de digitale omgeving en ik bezoek ook onze steunpunten. Altijd volgens de geldende maatregelen.”

“In deze baan vind ik het fijn om de impact van mijn werk te zien in de regio waarvoor ik verantwoordelijk ben en voel. Ik ga zelf gemotiveerd aan de slag en ik hoop dat dit afstraalt op anderen."

Jaap: "Mijn dag is pas geslaagd als ik merk dat anderen plezier hebben in hun werk en dat alles loopt zoals het zou moeten.”



Martijn Bierman werkt aan Slimme Mobiliteit

Martijn Bierman werkt mee aan de Slimme Mobiliteit van morgen. In 2011 begon Martijn als medewerker beleidsondersteuning infrastructuur / infrabeheer. “Ik ging aan de slag met monitoren van de wegen op basis daarvan kon de Provincie beter sturen op het onderhoud. Je kunt daarbij denken aan bijvoorbeeld de levensduur van het wegdek, de lichtmasten en de borden.” Later ging hij meer de verkeersmanagement richting op. “In die functie kijk je naar de doorstroom van het verkeer. Zeeland is een hele bijzondere regio, het gaat om een eilandenstructuur met relatief veel grote afstanden met maar één of twee oeververbindingen. Dus bij een verkeersongeluk of bij wegwerkzaamheden moet je soms verkeer een flink stuk omleiden.”

Martijn verduidelijkt met een voorbeeld: “Meestal is het een weg- gebruiker die iets ziet gebeuren, bijvoorbeeld een ongeluk op de Zeelandbrug. Via de politie komt dat bij de verkeerscentrale in Helmond terecht, die de dichtstbijzijnde kantonnier van de Provincie aanstuurt. Vervolgens komt de kantonnier ter plaatse bij het ongeluk en probeert de weg zo snel mogelijk veilig en weer vrij te maken. De kantonnier bepaalt ook samen met de verkeerscentrale of een eventuele omleiding voor het verkeer op dat moment nodig is. Deze omleiding gaat mogelijk over wegen van de gemeente of Rijkswaterstaat die daarmee tijdelijk drukker worden. De verkeerscentrale geeft de omleiding vervolgens ook door aan verschillende apps, navigatiesystemen en de radio.

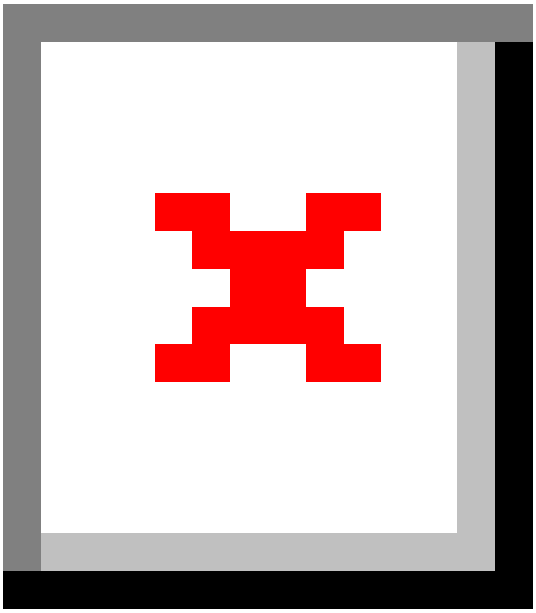
Ook moet er overlegd worden met andere overheden waar een mogelijke omleidingsroute doorheen gaat. Daar moet goed over nagedacht zijn, want het is niet de bedoeling dat er eind van de middag honderden auto’s langs bijvoorbeeld een school geleid worden. Daarvoor zijn dan weer gesprekken nodig met de marktpartijen die de navigatie apps maken.”

Op dit moment is Martijn bezig met de toekomt van Zeeland. Hij werkt sinds de zomer van 2020 aan de opgave Slimme Mobiliteit als adviseur krachtenbundeling Smart Mobility. Daarbij verbindt hij landelijke ontwikkelingen en beleid aan dat wat regionaal speelt op het gebied van slimme mobiliteit. Eén van de onderwerpen waar Martijn mee bezig is, is de Data top 15. “We willen in 2023 ‘Een data top 15’ hebben met zo actueel, correct en compleet mogelijke data. Dan kun je denken aan beschikbare parkeerplaatsen in een dorp of stad, wegwerkzaamheden die zorgen voor een wegafsluiting, duidelijke verkeersinformatie bij de verschillende evenementen in de provincie, duidelijke omleidingsroutes na incidenten, de actuele maximale snelheid, maar zeker ook informatie voor de fietsers.” Op basis van al die informatie kan een navigatieprogramma of een app de reiziger optimaal informeren. Om dit goed in kaart te brengen moet de Provincie goed samenwerken met andere organisaties, zoals gemeenten, Waterschap Scheldestromen, Rijkswaterstaat en andere provincies en marktpartijen zoals Waze en Flitsmeister.

Door deze data kunnen we de service voor onze inwoners en bezoekers verbeteren. En daardoor kan de Provincie ook het onderhoud beter inplannen en afstemmen op basis van die nieuwe data. Daarbij komt dat we in de toekomst meer elektrisch rijden, meer gebruik maken van deelvervoer en waarschijnlijk meer zelfrijdende voertuigen hebben. Ook daar kan data helpen om nieuwe innovaties goed van de grond te krijgen.

“Als ambtenaar kan ik echt het verschil maken, want de overheden maken de beslissingen. Je bent bezig met de toekomst voor Zeeland, de mensen van Zeeland. Je krijgt als ambtenaar alle kansen om je te ontwikkelen en je te verdiepen in een onderwerp.”

Martijn: "Als ambtenaar kan ik echt het verschil maken."



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 samen- werking, 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 interessantismaarookdeprovinciesengemeenten.“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.

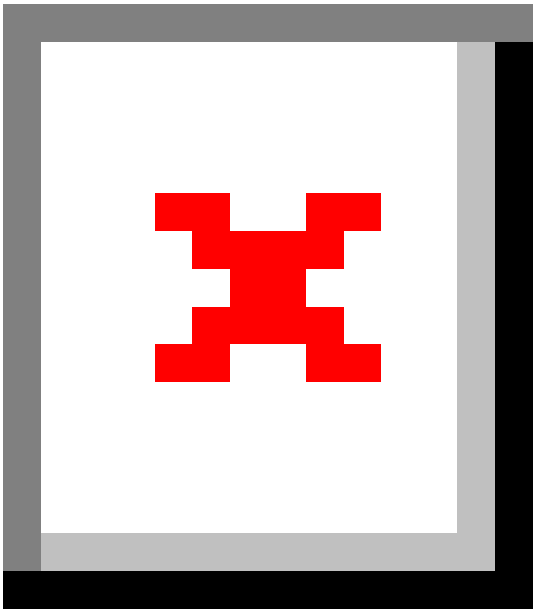
De leidinggevende van Hans keek met hem naar een goede en passende opleiding. “Je wordt echt als een professional gezien en in overleg is veel mogelijk. Als jij vindt dat je een opleiding nodig hebt en je kunt uitleggen waarom, dan gaat de Provincie daarin mee.”

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 Europateam 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 Europateam 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 Europateam.”

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

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!”

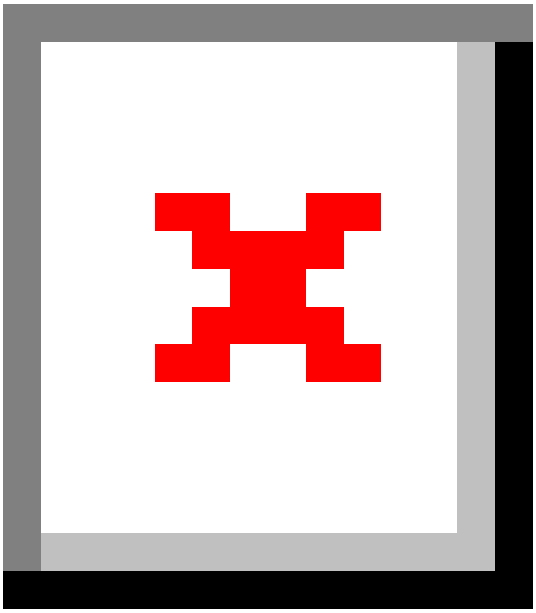
“Ik heb altijd graag gezorgd voor personen en dat uit zich in mijn werk”. Twee jaar geleden startte er een collega in het receptieteam vanuit de Participatiewet. Zij zit in een rolstoel. “Ik was onmiddellijk

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."



2020 in cijfers

Personeelsbezetting in FTE en aantal medewerkers

FTE	2020	2019	2018
Ambtelijke organisatie	522,9	512	500
Statengriffie	8,4	6,8	6,8
Rekenkamer	2,2	2,2	2,2
Aantal medewerkers	**2020**	**2019**	**2018**
Ambtelijke organisatie	624	595	572
Statengriffie	10	8	8
Rekenkamer	3	3	3

Peildatum per 31-12-2018/2019/2020.

Verdeling man-vrouw

Aantal medewerkers	2020	2019	2018
Man	324	304	288
Vrouw	313	302	295

Leeftijdsopbouw

Aantal medewerkers	2020	2019	2018
Tot 25 jaar	12	15	12
25 tot 35 jaar	76	61	56
35 tot 45 jaar	117	113	113
45 tot 55 jaar	154	176	189
55 tot 65 jaar	275	240	211
65 jaar en ouder	3	1	2

Verdeling dienstverbanden

Aantal medewerkers	2020	2019	2018
Voltijd (1,00 fte)	320	341	355
Deeltijd (>1,00 fte)	317	265	229

Stages

Aantal stagiairs	2020	2019	2018
VMBO	1	0	1
MBO	3	4	10
HBO	17	27	13
WO	3	4	6

Externe inhuur

	2020	2019	2018
Totaalbedrag externe inhuur (x 1 mln.)	€ 2,8	€ 3,3	€ 3,3
Externe inhuur afgezet (%) tegen totale personele uitgaven	5,9%	7,1%	7,9%

Levensloopregeling

	2020	2019	2018
Aantal deelnemers levensloopregeling	3	6	5

Individueel keuzebudget

	2020	2019	2018
Omvang Individueel Keuzebudget	€ 6.259.605	€ 6.064.419	€ 5.320.503

Zorg- en ouderschapsverlof

	2020	2019	2018
Zorgverlof	20	29	24

Ouderschapsverlof	7	7	16

Aantal in dienst of via intermediair vanuit de participatiewet

	2020	2019	2018
Aantal FTE vanuit de participatiewet	19,65	18,28	13,30

Verzuim

	2020	2019	2018
Verzuim inclusief langdurig zieken	2,85	3	4,8
Verzuim exclusief langdurig zieken	2,8	2,4	3,7

Werktijdvermindering

	2020	2019	2018
Aantal medewerkers welke werktijdvermindering hebben aangevraagd	73	85	52

Forensenregeling

	2020	2019	2018
Aantal medewerkers met reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer	146	137	123

Inzet Persoonlijk OntwikkelBudget

	2020	2019	2018
Inzet POB	€ 288.052	€ 238.418	€ 177.214
Aantal medewerkers met inzet POB	338	378	163

Integriteitsmeldingen

	2020	2019	2018
Aantal integriteitsmeldingen	0	6	2

Meldingen vertrouwenspersoon

	2020	2019	2018

Aantal meldingen bij een vertrouwenspersoon	2	0	2

EHBO acties

	2020	2019	2018
Aantal EHBO acties	0	5	11

Deelname instroom- en doorstroom

	2020	2019	2018
Aantal deelnemers stimuleringsregeling in- en doorstroom	73	33	21

Vragen aan de ondernemingsraad

	2020	2019	2018
Adviesaanvraag	6	1	4
Instemmingsverzoek	1	2	3
Overlegrecht	0	9	9
Initiatiefrecht	0	0	0

Werken bij Provincie Zeeland

Verbondenheid tijdens een speciaal jaar

Nieuwe maatschappelijke vraagstukken vragen onze medewerkers om hun werkinhoud geregeld aan te passen aan nieuwe ontwikkelingen en innovaties. Tegelijkertijd vraagt dit eenzelfde flexibiliteit van de organisatie. We willen een aantrekkelijk werkgever zijn met eigentijdse arbeidsvoorwaarden. Een visie op werkgeverschap en maatschappelijk relevantie horen daarbij.

Corona

In maart 2020 brak corona in Nederland uit. Als organisatie hebben we snel geschakeld om al onze medewerkers een veilige (thuis)werkplek te bieden. En zijn de werkplekken op kantoor, onze steunpunten en Nautische centrale volgens de geldende maatregelen ingericht. De werkgroep corona zorgde voor helder beleid en goede communicatie over maatregelen en gaf antwoorden op vragen.

Veilig werken

De nieuwe norm is thuiswerken geworden. Om ongemakken te voorkomen zorgen we voor ergonomisch verantwoord ingerichte thuiswerkplekken. We hebben aan 343 medewerkers in totaal 122 bureaustoelen, 190 externe beeldschermen, 131 toetsenborden en aanvullende zaken uitgeleend.

Indien een medewerker vanwege de aard van het werk niet thuis kan werken is werken op kantoor mogelijk gemaakt. Een reeks van maatregelen is genomen om veilig werken mogelijk te maken: desinfectiezuilen bij elke ingang, looprichtingen, het aantal werkplekken beperkt en afgezet en een groene/ rode kaart die aangeeft of een werkplek reeds gebruikt is. Alle medewerkers hebben een kit ontvangen die is voorzien van desinfecterende handgel, handschoenen en een herbruikbaar stoffen mondkapje.

Ook de gebouwen maken we vaker schoon. Onze ploeg van interieurverzorgsters desinfecteren meerdere malen per dag de contactpunten, zoals deurknoppen en trapleuningen. Ook worden bureaus gereinigd na gebruik. Een folder met daarop alle maatregelen is overal in de Abdij terug te vinden. Samen zorgen we voor een veilige werkplek.

In contact blijven

Als werkgever vinden we het belangrijk dat onze medewerkers in contact blijven met elkaar en dat er aandacht is voor de situatie. Via ons intranet Start. houden we elkaar op de hoogte. Ook introduceerden we de maandelijkse Donderdag Drie livestream waarin de directie in gesprek gaat met diverse collega's.

Fysieke en mentale vitaliteit

We besteden aandacht aan fysieke en de mentale vitaliteit van onze medewerkers. Thuiswerken biedt de mogelijkheid om flexibel om te gaan met werktijden. De dagelijkse bedrijfsprocessen zijn zoveel mogelijk door gegaan en waar nodig aangepast. Vanwege corona kunnen medewerkers wel moeilijkheden ondervinden bij het combineren van werk en zorgtaken. Werkgever en werknemer zijn samen verantwoordelijk om in die situatie goed te handelen en te zoeken naar oplossingen. Dit vraagt om flexibiliteit van werknemer en werkgever. Verder hebben we aandacht hieraan besteed in ons trainingsaanbod.

Nieuwe medewerkers

Starten in een nieuwe baan in een nieuwe organisatie is altijd spannend. Maar het thuiswerken brengt een extra uitdaging met zich mee: hoe werken we nieuwe medewerkers in en hoe zorgen we ervoor dat zij contact komen en blijven met collega's? Als werkgever zijn we ons bewust van deze uitdaging. We gaan het gesprek aan en we bepalen hoe we een nieuwe medewerker hierbij optimaal kunnen ondersteunen. In 2020 heeft de Provincie 53 nieuwe medewerkers welkom geheten.

Wil je deel uitmaken van een team gepassioneerde collega's waarbij samenwerking, bevlogenheid en deskundigheid centraal staat, bekijk dan onze carrièrekansen op **www.werkenbijprovinciezeeland.nl.**

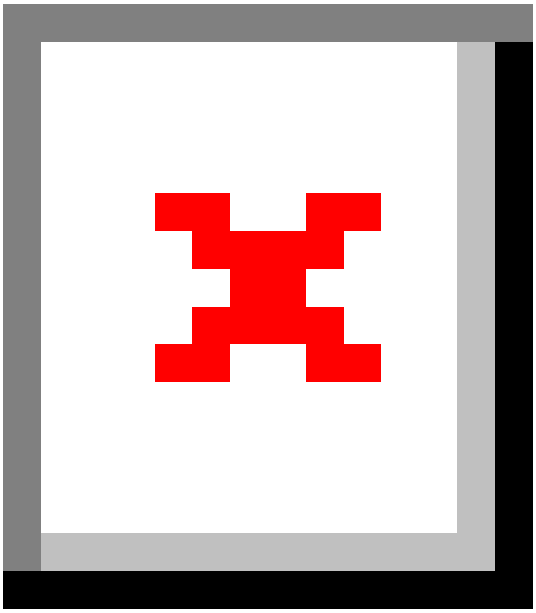
Coronaproof naar het werk

Aan het woord: de ochtendploeg

Dat fietsen goed voor je is, hoef je de interieurverzorgsters uit Arnemuiden niet te vertellen. Zij springen op de fiets naar de Abdij om het provinciehuis schoon te maken. Zelfs op de vroege ochtend zo blijkt, om ervoor te zorgen dat alle ruimten weer spic en span zijn.

Nu hygiëne op de werkplek nog belangrijker is geworden, reinigen de dames van Facilitair met militaire precisie ook in de ochtend en tussendoor de contactpunten. Geen enkele deurknop of lichtschakelaar blijft ongemoeid. “Naast onze normale werkzaamheden ontsmetten wij nu ook extra de deurklinken, sloten van het sanitair, lichtschakelaars, kranen, et cetera. In de kantoorruimten reinigen we de bureaus, armleuningen van bureaustoelen, het toetsenbord, de computermuis en vaste telefoons. Hoe we ons werk ervaren in deze nieuwe situatie? Het wordt een automatisme, je leert het jezelf aan. Het went heel snel.” Vooralsnog zijn de werktijden niet veranderd en het tussendoor schoonmaken is goed te doen omdat er op dit moment minder mensen op kantoor zijn.

Gedurende de dag zien zij minder personen op het werk, dus is het nog belangrijker om onderling in contact te blijven op een veilige manier. Daarom fietst een deel van onze interieurverzorgsters samen naar het werk. Hun voordeel? Ze wonen allemaal in Arnemuiden! Inmiddels kunnen we spreken van een traditie en een uitstekende combinatie. De dames zijn per slot van rekening een lichtend voorbeeld als het gaat om schoon en duurzaam reizen.



De ondernemingsraad

De OR aan het woord

Annelien Bij de Vaate, secretaris ondernemingsraad (OR), vertelt dat 2020 een productief jaar was voor de ondernemingsraad: ‘’We hebben advies mogen geven over verschillende soorten conceptbesluiten van Gedeputeerde Staten. Onze organisatie is volop in beweging. We gaan met de mogelijkheden in de digitalisering en maatschappelijke ontwikkelingen mee. Daarom worden er voor afdelingen, poules en units regelmatig nieuwe visies gemaakt. We behartigen het belang van onze medewerkers en stellen ons steeds de vraag: hoe kunnen we toekomstgericht werken en wat betekent dat voor de organisatie(structuur) en de medewerkers?’’ In 2020 heeft de ondernemingsraad geadviseerd over de structuur van onze facilitaire afdeling, de visie op de buitendienst, de positie van concern control in onze organisatie, de visie op de Nautische Centrale Vlissingen, advies over de positionering van de nieuwe rol Chief Information Officer in onze organisatie en de bijbehorende inrichting van de afdeling Informatie & Automatisering.

“Bij de visies voor de Nautische Centrale Vlissingen en de visie op de buitendienst hebben we meegedacht voordat er een conceptbesluit van Gedeputeerde Staten werd gevraagd. Dat betekent niet alleen dat we richting kunnen geven aan het uiteindelijke besluit, maar ook dat we medewerkers actief betrekken bij de ontwikkelingen.”

De collega’s van de Nautische Centrale zorgen voor continue bemanning voor de bediening van sluizen en bruggen. “De collega’s moeten zo goed mogelijk betrokken worden bij het grote deel van de collega’s die volgens de kantoortijden op de Abdij werken. De OR denkt hier in mee.”

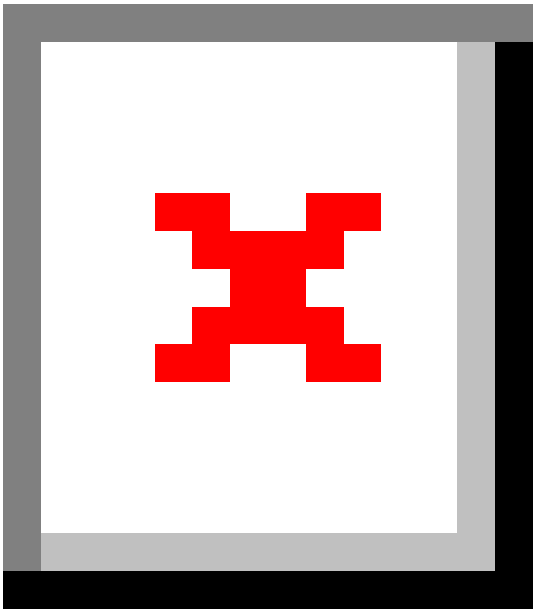
Tot slot geeft Annelien mee: “De ondernemingsraad hecht veel waarde aan het personeelsbestand dat een goede afspiegeling moet zijn van de Zeeuwse maatschappij. Iedereen heeft een stem die gehoord mag worden.”

Bart Willemse is naast zijn baan als beleidsmedewerker Kwaliteitskust en Arbeidsmarkt, actief als OR lid.
Hij combineert zijn baan met een eigen praktijk als haptotherapeut. “Ik ben in 2005 gestart bij de Provincie als GIS-specialist waar ik mij voornamelijk bezighield met ruimtelijke plannen, kaarten en visualisaties.” Na een heroriëntering verdeelt Bart zijn tijd over twee opdrachten waarin hij slim gebruik maakt van data. “Voor Arbeidsmarkt bekijk ik de personeelsdoorstroming en zoek ik zo waar er mensen met potentie zitten. Voor Kwaliteitskust bekijk ik, hoe we in de pas met de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG), omgaan met data van recreanten. Bart’s interesse in de ondernemingsraad komt voort uit natuurlijke nieuwsgierigheid.
‘’Ik heb altijd graag geweten waar de organisatie waarvoor ik werk naartoe gaat, wat de thema’s zijn die ons bezighouden en hoe je als OR lid een stem bent voor de medewerkers in de organisatie.’’

In 2018 greep Bart zijn kans en sindsdien maakt hij en twaalf andere leden deel uit van de OR. “Van elk nieuw onderwerp krijg ik energie. Je bent als ware een spiegel voor de plannen van de directie. Je helpt plannen scherper te maken door gesprekken aan te gaan en de juiste vragen te stellen.’’
Volgens Bart is het belangrijk om gesprekken aan te gaan met wie er in de zaak betrokken is. “Zo kom je tot de kern van de zaak. We zijn een soort vertaalstation die de emotie uit het verzoek haalt. Door te luisteren weet je wat iemand bezighoudt en dan pas kan je een passend advies opmaken. Alle partijen worden gehoord.”

“Wat werkt wél”, is de leuze van Bart. “Je kan altijd ergens tegen aan lopen, maar belangrijker is er dat we er samen aan uitkomen, want samen kom je verder.”

Bart: "Wat werkt wél."



Colofon

Colofon

Uitgave
Provincie Zeeland
Regieteam Sociaal Jaarverslag

Fotografie
Beeldbank Provincie Zeeland
Mechteld Jansen

PrePress en Print
Provincie Zeeland

Bezoekadres
Provinciehuis, Abdij 6
4331 BK Middelburg

Contact
po@zeeland.nl
communicatie@zeeland.nl

Alle foto's en interviews zijn conform de geldende coronamaatregelen tot stand gekomen.

Vastgesteld door Gedeputeerde Staten op 22 juni 2021.