

Sociaal jaarverslag 2019

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	4
Ab en Luuk aan het woord	5
Zeeland, Land in Zee	6
Werken voor Zeeland	7
Werken bij Zeeland	12
2019 in cijfers	17
Een lerende organisatie	21
De Abdij, een bijzondere locatie	25
De Ondernemingsraad, sparringpartner voor de directie	28
Colofon	30

Ab en Luuk aan het woord

Ab en Luuk aan het woord

Dit Sociaal Jaarverslag 2019 gaat over Bernadette, Bianca, Gisèle, Ineke, Linda, Marijn, Niels, Paulus, Richard, Martin, Ronny, Sara en Vincent en ruim zeshonderd andere werknemers van de Provincie Zeeland. Met z'n allen werkten wij dagelijks voor de inwoners van onze provincie en aan de maatschappelijke uitdagingen die op ons pad kwamen. Ieders inbreng was waardevol! Daarom in dit jaarverslag niet alleen de statistieken, maar laten wij vooral onze werknemers aan het woord, de mensen achter de cijfers, het enthousiasme achter de resultaten.

Veranderend van 2019 naar 2020

Na de verkiezingen in maart 2019 kregen wij nieuwe Provinciale Staten en Gedeputeerde Staten. Een nieuwe bestuursperiode begon. Het nieuwe college ging aan de slag met als motto: 'Samen verschil maken'. De ambities in het coalitieakkoord werden vertaald naar nieuwe opgaven, programma's en projecten. Wij gingen verder met het opgavegericht werken, als provinciaal bestuur en als organisatie in de Zeeuwse netwerksamenleving. Voor sommige werknemers betekende dit een verandering van hun opdracht en het team waarin zij werkten. Mede door de provinciale in- en doorstroomregeling voor alle leeftijden namen wij nieuwe mensen in dienst, dat zorgde voor verjonging en vernieuwing. Toekomstgericht, zoals een lerende organisatie hoort te zijn.

Met vertrouwen naar 2020

Dit alles hebben we samen in gang gezet in 2019, en daar zijn we trots op. Wij gaan ons inzetten om 2020 weer tot een succes te maken. Dat de wereld snel kan veranderen hoeft geen betoog. Het is de kunst om hier adequaat op in te spelen, zeker als netwerkpartners. Daarom hebben wij elkaar ook in 2020 hard nodig, en rekenen wij weer op de inzet van medewerkers die flexibel zijn, snel kunnen schakelen, improviseren en op die manier een belangrijke bijdrage leveren aan het werken voor Zeeland. Toepassen en leren door te doen. 'Samen verschil maken'. Juist ook in 2020!

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

April 2020.



Zeeland, Land in Zee

Zeeland, Land in Zee

Zeeland, Land in Zee, 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 verschillende belevingswerelden. Zeeland is een provincie vol tegenstellingen. Eb en vloed, zee en land, noord en zuid, wind en zon, zilt en zoet. Maar wat we vooral zijn, 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 het eigene en onderscheidende 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 Zeeland. We ondersteunen culturele activiteiten en organisaties zodat het culturele aanbod in Zeeland levendig blijft en aantrekkelijk is voor inwoners, het bedrijfsleven en toeristen. 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 junior medewerkster juridische zaken, tot financieel beleidsadviseur, van facilitair medewerkster tot opgavemanager klimaatadaptatie. In dit Sociaal Jaarverslag 2019 blikken we terug op het afgelopen jaar en laten we zien wat we doen als organisatie en hoe we werken. Hoe we invulling geven aan leren en ontwikkelen, hoe we inzetten op vernieuwing en verjonging van ons medewerkersbestand en hoe we staan voor een inclusieve organisatie. Dat laten we zien door veertien medewerkers aan het woord te laten die vertellen over hun werkervaringen bij de Provincie Zeeland.

Werken voor Zeeland

Al ruim vierhonderd jaar

Al ruim vierhonderd jaar zetten we ons in voor Zeeland. We zorgen voor een goede bereikbaarheid door verbindingen via boot, Westerscheldetunnel en Zeelandbrug. De Westerschelde Ferry verzorgt de veerdienst tussen Vlissingen en Breskens. Op het Kanaal door Walcheren beheren wij vijf bruggen. Maar ook door wegen aan te leggen en te onderhouden werken we aan Zeeland. We ondersteunen culturele activiteiten en organisaties zodat het culturele aanbod in Zeeland levendig blijft en aantrekkelijk is voor inwoners, het bedrijfsleven en toeristen. We werken aan wettelijke taken en helpen ook maatschappelijke vraagstukken op te lossen. Samen met andere overheden, maatschappelijke organisaties, private partijen, maar ook met inwoners van Zeeland.

Samenwerken

Als provinciale organisatie werken we in netwerken samen met mensen, overheden, bedrijven en instellingen om het beste voor de Zeeuwen en Zeeland te doen. We zoeken daarbij steeds naar onze rol. Wat doen we als Provincie zelf omdat het wettelijk moet of omdat het ons werk is, waar nemen we het voortouw in samenwerking of kiezen we voor netwerksturing? En waar sluiten we aan waar anderen het initiatief hebben?

Voor Zeeland

Als provinciale overheid schakelen we binnen onze werkzaamheden continu tussen de lange en korte termijn. Werk dat snel of later impact heeft op de levens van Zeeuwen. Denk bijvoorbeeld aan gebiedsprojecten en infrastructurele werken met een looptijd van vele jaren zoals Natuurpakket Westerschelde en de Sloeweg tot het mede mogelijk maken van groene schoolpleinen of snel internet in de buitengebieden.

Opgavegericht werken

Sinds 2018 zijn we binnen onze provinciale organisatie meer opgavengericht gaan werken, daardoor kunnen we sneller inspelen op maatschappelijke vraagstukken. We werken in flexibele teams en alle medewerkers werken met resultaatopdrachten. Daarin formuleren we scherp wat de bijdrage is van medewerkers aan het verwezenlijken van het maatschappelijke vraagstuk.

Het opgavengerichte werken en het werken in resultaatopdrachten vormen de twee basisprincipes van waaruit wij dagelijks werken. Het werken in opdrachten biedt naast scherpste op resultaat ook flexibele inzet van medewerkers. De juiste persoon op het juiste moment, op de juiste plaats is het doel. Het koppelen van inhoudelijke doelstellingen van onze organisatie aan de talenten van onze medewerkers staat daarin centraal. We zetten specifieke kennis en expertise in de organisatie in, waar dat nodig is. Voor een deel van de medewerkers betekent het, dat ze minder werken vanuit vaste takenpakketten en eenheden. Werk verdelen doen we via het digitale platform 'Abdijplein' op ons sociaal intranet. Daar staan alle nieuwe opdrachten en vacatures van onze organisatie en stellen we iedereen in onze organisatie in de gelegenheid zich hiervoor aan te melden. Zo zetten we in op een optimale match tussen werk en talent. Opgavemanager Niels Elshof is sinds de zomer van 2019 manager van de strategische opgave klimaatadaptatie. In het interview hiernaast leest u over zijn ervaringen met het werken in flexibele teams.

Abdijplein

Ons digitale platform 'Abdijplein' helpt ons om inzichtelijk te maken welke nieuwe werkzaamheden er zijn en geeft medewerkers de mogelijkheid om te reageren op opdrachten. In 2019 zijn 106 opdrachten gepubliceerd, waarvan een deel ook extern is uitgezet. Dat gebeurt via www.werkenbijprovinciezeeland.nl. In totaal is er 433 maal gereageerd door medewerkers op vacatures en opdrachten via het Abdijplein. Junior adviseur Richard Anthonisse werkt met veel plezier aan twee verschillende opdrachten, daarover lees je hieronder meer.

Onze eenheden

Vanuit zes afdelingen, vijf opgaven, zes programma's en vijf grote projecten gaven medewerkers in 2019 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 drie 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. Voorbeelden daarvan zijn

het Programma Aanpak Stikstof of ontwikkelingen in de Omgevingswet. Mede door die actuele onderwerpen zijn ook nieuwe medewerkers gestart bij de Provincie. Lees verderop hoe beleidsondersteuner Gisèle Vos – Kwekkeboom sinds kort betrokken is bij de Zeeuwse Aanpak Stikstof.

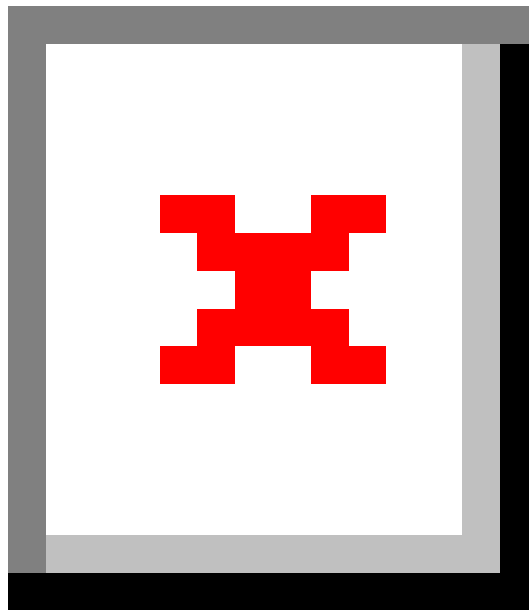
Richard Anthonisse werkt voor twee opdrachten als adviseur Landbouw & Visserij

Adviseur Landbouw & Visserij Richard begon in september 2018 samen met een grote groep junioren bij de Provincie Zeeland. “Ik ben op twee opdrachten gestart. Bij de opgave Economische Innovatie ging ik aan de slag met beleidszaken en subsidies rondom economie, food en visserij en bij een ander deel van de Provincie was het mijn taak om processen te optimaliseren en de collega’s de handvaten te bieden om zo goed mogelijk hun werk te kunnen doen. Deze twee opdrachten waren een erg leuke combinatie! Op deze manier kon ik zelf ondervinden waar mijn interesses lagen.”

“Dit is mijn eerste baan na mijn studie International Business and Languages aan de HZ University of Applied Sciences. Ik vond het een prettig gevoel om met een hele groep junioren te starten; op die manier kun je ook makkelijker ervaringen delen. Daarnaast ben ik als geboren Zeeuw er trots op om voor de Provincie Zeeland te mogen werken.”

“Na 1 jaar stopten de werkzaamheden voor de Beheerorganisatie en ben ik daarvoor in de plaats als adviseur landbouw aan de slag gegaan. Dat combineert goed met mijn werkzaamheden voor food en visserij; er zijn veel raakvlakken op dat gebied. Ik vind twee hele verschillende opdrachten een leuke afwisseling, maar ik merk nu dat twee opdrachten die raakvlakken hebben zorgen voor meer verdieping.” “Het is fijn om een bijdrage te leveren aan maatschappelijke vraagstukken, mee te denken over onderwerpen als kringlooplandbouw of pulsvisserij en de sectoren te helpen door nieuw beleid te vormen. Ook haal ik veel voldoening uit het organiseren van activiteiten als een Visserijtop en de Dag van Zeeuwse Visserij. Daarbij is het prettig om in opdrachten te werken: het zorgt voor efficiëntie en werkplezier omdat je aansluit bij wat er in het veld speelt. Er zijn veel ontwikkelingen in het werkveld, waardoor er altijd wel weer een nieuwe uitdaging op je pad komt.”

Richard: “Ik vind het fijn om een bijdrage te leveren aan maatschappelijke vraagstukken.”



Niels Elshof is sinds de zomer van 2019 opgavemanager Klimaatadaptatie

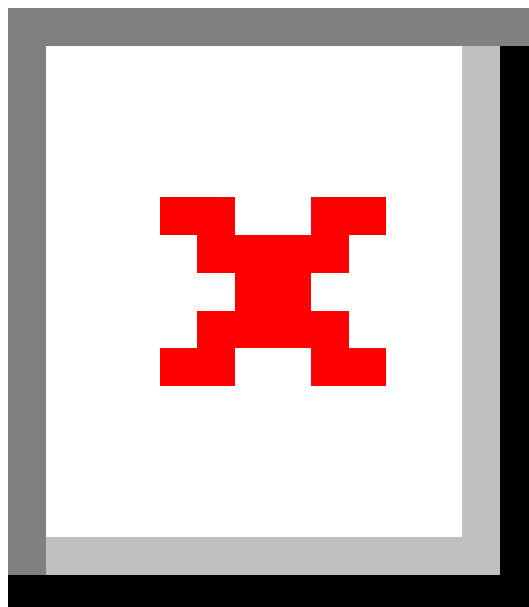
“In 2011 kwam ik binnen bij de Provincie als junior beleidsmedewerker regionale samenwerking. Daarbij gaat het om relatiebeheer tussen gemeenten en Provincie rondom de ruimtelijke ordening, denk bijvoorbeeld aan bestemmingplannen en structuurvisies.” Niels groeide door naar beleidsmedewerker en zette als projectleider van de Zeeuwse kustvisie samen met collega's de eerste stappen in het werken aan maatschappelijke opgaven. Vervolgens werd hij senior waterveiligheid & klimaatadaptatie en nu is hij opgavemanager Klimaatadaptatie.

“Ik vind het werken in opdrachten nuttig. Bij een opdracht kijk je goed naar wat je moet doen als Provincie; wat is actueel? Dat geeft scherpte, een focus. Daardoor gaat er minder aandacht naar bijzaken. Het lastige is dat lange termijn beleidswerk en continue processen geen einddatum hebben en daardoor minder vanzelfsprekend als opdracht gezien worden. Denk aan ruimtelijke ordening, dat is niet tijdgebonden, en blijft continu ontwikkelen en aandacht vragen.”

Niels is eindverantwoordelijk voor de opgave Klimaatadaptatie. Met negen collega's kijken zij naar de invloed van klimaatverandering. “Dit raakt alle onderdelen van de samenleving en we willen ons in Zeeland hierop voorbereiden en de gevolgen zoveel mogelijk beperken.” Niels schakelt hiervoor tussen de processen die lopen en stemt daarbij af met de andere opgaven binnen de Provincie maar ook met de andere overheden en partners. Een belangrijk onderdeel daarvan is de bestuurlijke

afstemming met Gedeputeerde Staten en Provinciale Staten. “Het is een uitdagende en enorm leuke functie! Je werkt in het kader van Klimaatadaptatie heel breed; alles grijpt in elkaar en alles heeft met elkaar maken. Je komt veel mensen tegen en als opgavemanager heb je het overzicht en kan je het verschil maken in de organisatie. Je krijgt beter mee wat de andere teams doen en merkt ook de invloed van de politiek.”

Niels: “Door klimaatverandering krijgen we steeds meer te maken met weersextremen zoals hittestress, droogte en wateroverlast.”



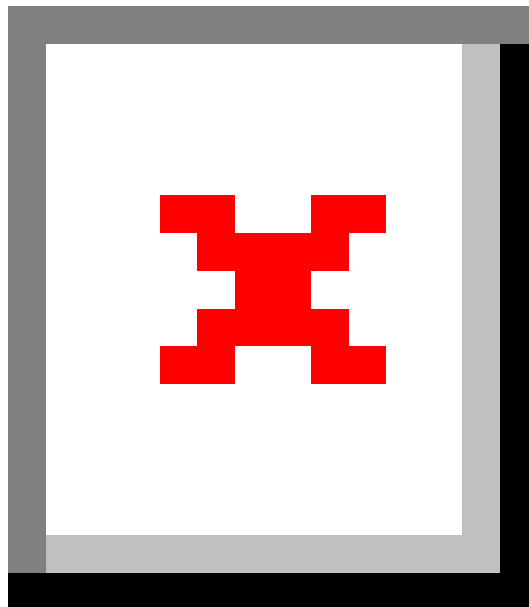
Gisèle Vos-Kwekkeboom over haar eerste weken bij de Provincie Zeeland

Gisèle Vos-Kwekkeboom is beleidsondersteuner aanpak vervuilende stoffen en vanuit die functie betrokken bij het vlottrekken van het stikstofdossier. En werkt ze sinds 6 januari 2020 bij de Provincie Zeeland. “Ik viel gelijk met mijn neus in de boter, met de nieuwjaarsontmoeting op mijn eerste werkdag!” “Hiervoor ben ik bij een tweetal gemeenten en een samenwerkingsverband van de overheid werkzaam geweest. Het politieke speelveld is mij dus niet onbekend. Ik heb milieu- en bestuurskunde gestudeerd. Hierdoor kon ik de technische en juridische kant van het milieurecht combineren, wat ik nog steeds als een groot pluspunt ervaar. In deze functie bij de Provincie Zeeland kan ik veel kennis en ervaring kwijt, maar natuurlijk zitten er ook een groot aantal nieuwe aspecten in. Het is een echte uitdaging met de stikstofproblematiek van dit moment.” Er worden in de toekomst veel maatregelen

genomen om de stikstofdepositie naar beneden te krijgen. Deze maatregelen raken bijna alle inhoudelijke thema's. Denk aan natuur, landbouw, mobiliteit, recreatie en ruimtelijke ordening zoals woningbouw. Dit maakt het een complexe uitdaging en daar hou ik wel van!"

"Deze eerste maanden krijg ik veel interne bedrijfscollege 's over de taken van de Provincie, zodat ik weet waar de Provincie aan werkt. Ik heb tijd om mijzelf goed in te lezen. En er staat een rondleiding en introductiebijeenkomst gepland."

Gisèle: "Niet alleen het werk en mijn nieuwe collega's leren kennen was een uitdaging, maar zeker ook de weg vinden in het Abdijcomplex!"



Werken bij Zeeland

Werken voor Provincie Zeeland

Er zijn steeds nieuwe maatschappelijke vraagstukken en veel van onze medewerkers moeten hun werkinhoud geregeld aanpassen aan nieuwe ontwikkelingen en innovaties. Tegelijkertijd vraagt dit ook eenzelfde flexibiliteit van de organisatie. Zoals bijvoorbeeld inspelen op trends in de arbeidsmarkt. Inzet op aantrekkelijk werkgeverschap, eigentijdse arbeidsvoorwaarden en een visie op werkgeverschap en maatschappelijk relevantie horen daarbij. Als werkgever willen we een afspiegeling van de maatschappij zijn en hier richten we ook ons beleid op in.

Vernieuwing en verjonging

We zetten in op vernieuwing en verjonging van ons medewerkersbestand en maakten samen met de vakorganisaties afspraken in de provinciale in- en doorstroomregeling. Een regeling ingericht vanuit levensfasebewust HR-beleid, waarbij vrijwillig deeltijdontslag aangeboden werd voor alle leeftijden, zodat formatieruimte vrijkwam voor instroom van nieuwe medewerkers en/of doorstroom van huidige medewerkers. De vrijval in het salarisbudget gebruikten we onder andere voor bekostigen van de indiensttreding van de meer dan 20 junior adviseurs. We hebben daarbij, vanuit onze maatschappelijke rol als goed werkgever, actief beleid gevoerd op het aantrekken van vast personeel om medewerkers toekomstperspectief te bieden. Om zo mensen in Zeeland te houden of naar Zeeland te halen voor langere termijn. Werving en selectie van de junior adviseurs gebeurde innovatief door middel van speeddaten in een setting met mensen uit alle onderdelen van onze organisatie. Het vooruitzicht van een vast contract, soms zelfs al op dezelfde dag, maakten dat deze jonge professionals aangetrokken werden door onze organisatie. Jong talent aantrekken en binden kreeg daarmee een herkenbaar gezicht in onze organisatie. De succesvolle inzet van deze regeling en aanvullende middelen voor personeel (door Provinciale Staten beschikbaar gesteld voor de periode 2018 tot en met 2023) maakten dit mogelijk. Daardoor kwam er vanaf 2018 voor het eerst in lange tijd weer ontwikkeling in de omvang van ons medewerkersbestand. De verjonging van het personeel zorgde bovendien voor nieuwe inzichten en een andere dynamiek.

Horizon verbreden

In het samenwerkingsverband "Werken voor Zeeland" wisselen Zeeuwse overheden HR-vraagstukken met elkaar uit. Medewerkers krijgen de mogelijkheid gedetacheerd te worden bij andere overheidsinstellingen. Ze delen hun kennis en ervaring vanuit de provinciale overheid en doen nieuwe kennis en ervaring op. Zo werd senior adviseur Financiën Ronny de Troije tijdelijk gedetacheerd bij Rijkswaterstaat. Maar ook binnen onze eigen organisatie zijn er genoeg mogelijkheden om verschillende functies en opdrachten uit te voeren. Een mooi voorbeeld hiervan is het verhaal van secretariaal medewerkster van de Statengriffie: Linda Lamper - de Quelereij.

Het is ook mogelijk om naast het werk als ambtenaar een tweede baan te nemen. Ambtenaren die werkzaam zijn bij de Provincie Zeeland geven bijvoorbeeld les op een school of hebben een eigen bedrijf. Sommige hiervan hebben hiervoor gebruik gemaakt van de in- en doorstroomregeling voor alle leeftijden. Lees hoe functioneel beheerder Bernadette Lere haar eigen bedrijf begon dankzij deze regeling.

Participatiewet

Iedereen doet mee, we staan voor een inclusieve organisatie. We denken in kansen in plaats van beperkingen en nemen onze maatschappelijke rol en verantwoording serieus. We staan in ons werkgeverschap voor een goede afspiegeling van onze maatschappij. Dat betekent dat we iedereen kansen bieden om bij de Provincie Zeeland te werken. Deze overtuiging, gekoppeld aan de daadkracht om er ook invulling aan te geven, heeft er voor gezorgd dat we sinds 2016 actief aan de slag gingen om talenten uit de participatieregeling aan ons te binden. Deze inspanningen leidden ertoe dat op dit moment achttien medewerkers met een uitdagende positie op de arbeidsmarkt bij ons in dienst zijn. Lees verderop het verhaal van facilitair medewerker Marijn van de Plasse die in 2017 begon als medewerker in het bedrijfsrestaurant.

Psychosociale arbeidsomstandigheden medewerker

Werkstress en ongewenste omgangsvormen zijn reële arbeidsrisico's die kunnen leiden tot ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Ook medewerkers van de Provincie hebben ermee te maken. Onze organisatie heeft daarom een vitaliteitsprogramma ontwikkeld met daarin een aantal

preventieve maatregelen gericht op de psychosociale arbeidsbelasting. In het programma richten we ons op het stimuleren van de vitaliteit van collega's om te investeren in een langdurig behoud van lichamelijke en mentale fitheid. Een van de onderdelen binnen het programma zijn activiteiten op het gebied van stress- en mindmanagement en Essentrics. Deze zijn gericht op het stimuleren van fysieke en mentale beweging en ontspanning tijdens de werkdag. Ook bieden we een coaching spreekuur aan waar collega's terecht kunnen bij een gecertificeerde coach voor knelpunten en vragen over hun balans tussen werk en privé.

Ronny de Troije over zijn detachering bij een andere organisatie

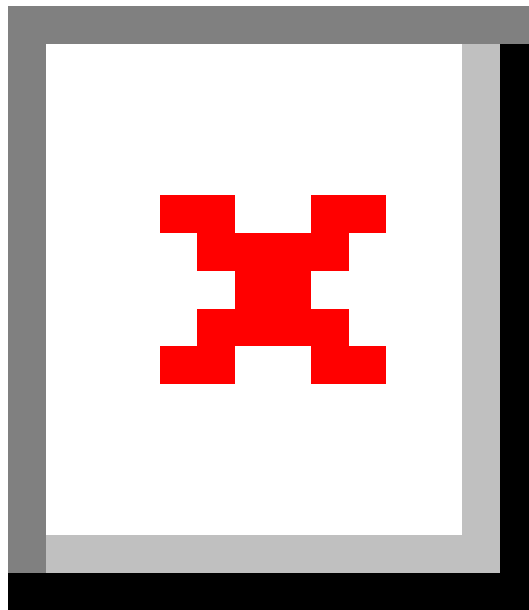
In mei 2020 viert financieel beleidsadviseur Ronny de Troije zijn 12 ½ jarige jubileum bij de Provincie Zeeland. Hij is een financiële man in hart en nieren. Daarnaast is hij ook een trotse Zeeuw; "Bij veel onderwerpen of projecten die ik in Zeeland zie weet ik hoe het financieel geregeld is of was ik ooit bij betrokken als financieel adviseur."

In de gesprekken tussen Ronny en zijn leidinggevende kwam naar voren dat het goed is ook breder te kijken dan alleen de provinciale organisatie. Bij Rijkswaterstaat zocht men een ervaren adviseur voor bedrijfsvoeringvraagstukken. Ronny ging in gesprek met het afdelingshoofd bedrijfsvoering van Rijkswaterstaat Zee en Delta in Middelburg. "Het kan geen kwaad om bij een andere werkgever mee te draaien, je leert er altijd van. Zowel hoe ik als persoon omga met een nieuwe omgeving als de verschillen tussen organisaties in vakinhoudelijke aanpak."

Van mei tot en met december 2019 werkte Ronny bij Rijkswaterstaat. Hij vond het interessant om gedetacheerd te worden, maar wilde ook graag voeling houden met zijn werkzaamheden voor de Provincie Zeeland. "In overleg werd ik voor drie dagen per week gedetacheerd en werkte ik twee dagen per week in mijn rol als financieel adviseur voor een aantal grote provinciale projecten. Het was erg leerzaam, maar ik vond het toch lastig om tussen twee functies te schakelen. Je mist altijd wel iets omdat je op dat moment net bij de ander bent."

"Ik ben mijn huidige werk bij de Provincie Zeeland nog meer gaan waarderen. Ik hou er van om vooral met de financiën bezig te zijn. Financiën zijn niet alleen cijfers, er zit een hele wereld achter. Zo ben ik trots op projecten waarbij ik betrokken ben zoals onder meer Waterdunen, de Sloeweg / Tractaatweg en het Natuurpakket Westerschelde.

Ronny: "Je leert er altijd van."



Linda Lamper - de Quelereij deed kantoorfuncties en was sluiswachter

In 2007 begon Linda via een uitzendbureau bij de Provincie, ze was werkzaam bij de toenmalige afdeling Registratuur. "Ik had het erg naar mijn zin. Het was daarom wel een schok toen in 2013 mijn functie zou komen te vervallen."

"Voor de Nautische Centrale Vlissingen, waar de bruggen en sluizen worden bediend zocht men nieuwe mensen, omdat meerdere medewerkers met pensioen gingen. De Provincie had daar met spoed nieuwe mensen nodig. Ik dacht; "ik probeer het gewoon", want ik wilde graag bij de Provincie blijven. Ik ben een echte Vlissingse en kom uit een zeevarende familie. Dus het leek mij een mooie nieuwe uitdaging. En warempel; ik werd aangenomen!"

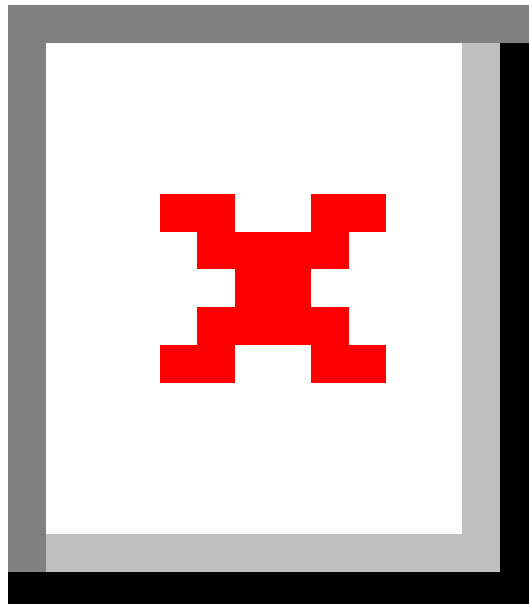
Linda had nog nooit iets op dat gebied gedaan of een dergelijke opleiding gevolgd. "Ik denk dat je alles kunt leren, als je maar wil. En het was een pittige opleiding, waardoor ik heus weleens dacht: "Waar ben ik aan begonnen?" Maar ik had geweldige collega's, het is een hecht team en een ieder had geduld om mij goed in te werken. Ik heb er echt met heel veel plezier gewerkt."

"Bij de Nautische Centrale werk je ook 's nachts. Dan zit je alleen, het kan dan rustig zijn en het is dan een eenzaam bestaan. In tegenstelling tot een zomerse dag, dan kan het hectisch en druk zijn. Je werkt in de buitendienst, het woord zegt het al; je staat er een beetje buiten. Je moet echt bewust naar

borrels en bijeenkomsten gaan om voeling te houden met de provinciale organisatie. Het is een hele verantwoordelijke functie maar ik kreeg na vijf jaar toch de behoefte terug te keren in een kantoorfunctie.”

“Ik kwam bij de afdeling Bestuursondersteuning terecht. Daar zijn weer hele andere systemen dan bij de Nautische Centrale. Ik kende de kantoor systemen niet meer goed en moest echt een tandje bij zetten om mij het weer eigen te maken. Nu regel en plan ik van alles voor de Statengriffie, daar waar ik het eerder deed voor de vaart. Ik heb dus alle kansen en mogelijkheden gekregen om stappen te maken in mijn carrière.”

Linda: “Ik heb alle kansen en mogelijkheden gekregen.”



Bernadette Lere begon naast haar baan bij de Provincie haar eigen bedrijf

Bernadette kwam in 2006 stage lopen op de afdeling bedrijfsvoering. Ze volgde de opleiding voor directiesecretaresse. “Na mijn stage mocht ik blijven, dat was fijn. Ondertussen studeerde ik verder bij Schroevers in Rotterdam, de opleiding HBO office management. Ook groeide ik verder in de organisatie. Ik ben iemand die nieuwe uitdagingen nodig heeft.”

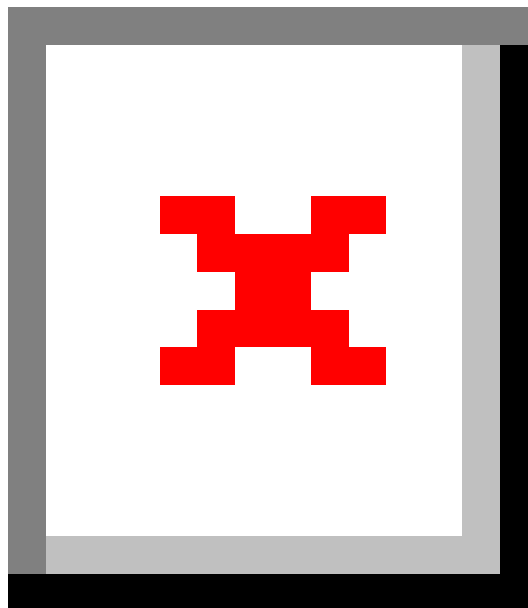
“De afgelopen jaren doe ik het functioneel beheer bij de beheerorganisatie, dat is het beheer van verschillende ICT systemen. De functie past goed bij mij. Toch begon het weer te kriebelen om iets

nieuws te gaan doen. In 2018 ben ik begonnen met de opleiding Virtual Assistent. Je start daarmee eigenlijk meteen een eigen bedrijf op en doet werkzaamheden op afstand voor anderen.”

“Mijn bedrijf liep meteen goed en er ging veel tijd in zitten. Op dat moment was er de provinciale in- en doorstroomregeling. Op grond van deze regeling werd vrijwillig deeltijdontslag aangeboden voor alle leeftijden zodat formatieruimte vrijkwam voor instroom van nieuwe medewerkers. Daar heb ik meteen gebruik van gemaakt en heb er tot nu toe geen spijt van gehad.”

“De combinatie is fijn. Thuis ben ik alleen aan het werk en bepaal ik mijn eigen aanpak. Ik neem de projecten op mij die ik interessant vind. Bij de Provincie praat je met collega's, overleg je, stem je zaken met elkaar af en moet je soms concessies doen in je aanpak of ideeën. Een Provincie werkt immers volgens wetten en regelgeving en is daardoor minder wendbaar. Ik heb beide nodig en deze combinatie maakt mij gelukkig. Ik vind de Provincie een goede werkgever en ik ben blij dat dit allemaal mogelijk is.”

Bernadette: *“Ik vond het erg spannend, maar soms moet je het gewoon doen.”*



2019 in cijfers

Personeelsbezetting in FTE en aantal medewerkers

FTE	2019	2018
Ambtelijke organisatie	512	500
Statengriffie	6,8	6,8
Rekenkamer	2,2	2,2
Aantal medewerkers	2019	2018
Ambtelijke organisatie	595	572
Statengriffie	8	8
Rekenkamer	3	3

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

Verdeling man-vrouw

Aantal medewerkers	2019	2018
Man	304	288
Vrouw	302	295

Leeftijdsopbouw

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

Verdeling dienstverbanden

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

Stages

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

Externe inhuur

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

Levensloopregeling

	2019	2018
Aantal deelnemers levensloopregeling	6	5

Individueel keuzebudget

	2019	2018
Omvang Individueel Keuzebudget	€ 6.064.419	€ 5.320.503

Zorg- en ouderschapsverlof

	2019	2018
Zorgverlof	29	24

Ouderschapsverlof	7	16
-------------------	---	----

Aantal in dienst of via intermediair vanuit de participatiewet

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

Verzuim

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

Werktijdvermindering

	2019	2018
Aantal medewerkers welke werktijdvermindering hebben aangevraagd	85	52

Forensenregeling

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

Inzet Persoonlijk OntwikkelBudget

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

Integriteitsmeldingen

	2019	2018
Aantal integriteitsmeldingen	6	2

Meldingen vertrouwenspersoon

	2019	2018
--	------	------

Aantal meldingen bij een vertrouwenspersoon	0	2
---	---	---

EHBO acties

	2019	2018
Aantal EHBO acties	5	11

Deelname instroom- en doorstroom

	2019	2018
Aantal deelnemers stimuleringsregeling in- en doorstroom	33	21

Vragen aan de ondernemingsraad

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

Een lerende organisatie

Een lerende organisatie

De ontwikkeling van onze organisatie houdt in dat we opgavengericht werken, weten welke maatschappelijke vraagstukken in Zeeland prioriteit hebben, samen met partners resultaten benoemen en daadwerkelijk uitvoeren. Opleiding en ontwikkeling zijn daarbij heel belangrijk, vanwege duurzame inzetbaarheid van onze werknemers. Het is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Als werkgever bieden we een gevarieerd aanbod aan ontwikkelvormen. De focus ligt op werkende weg leren en is gebaseerd op de vraag binnen de Zeeuwse opgaven. Naast werkende weg leren kennen we ook andere activiteiten zoals trainingen, opleidingen vanuit het persoonlijk ontwikkelbudget van de collega's, intervisie, coaching, Open Podium en via het A+O fonds Rijk (een ontwikkelfonds voor overheden) een uitgebreide digitale leeromgeving.

Open podium

In 2019 organiseerden we zeven Open Podium-bijeenkomsten voor werknemers. Onder het motto 'Leren van en met elkaar' is dit ons vliegwiel voor brede collegiale uitwisseling van kennis en kunde. We organiseerden drie bijeenkomsten met een interne spreker, vier keer met een externe spreker. Het Open podium kent onderwerpen als, "Wat merk jij van het Klimaatakkoord?", "De komst van de Wolf" en "De Circulaire Economie".

Lees hoe deze laatstgenoemde bijeenkomst werd georganiseerd door collega's Martin Scherpenisse (senior adviseur inkoop- en aanbestedingen), Richard van Bremen (senior adviseur circulaire economie en duurzame ontwikkeling) en Paulus Woets (bestuurs- en senior adviseur economie).

Persoonlijk ontwikkelbudget

Per 1 januari 2018 heeft, op grond van de CAO Provincies, iedere medewerker de beschikking over een persoonlijk ontwikkelbudget (POB) van 5.000 euro 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 tussen de belangen van de organisatie en de belangen van de medewerker. Het POB is bedoeld ter ondersteuning van zowel het huidige als het toekomstige werk. Lees op pagina negen hoe junior juridisch medewerker Sara van 't Westeinde haar POB gebruikte voor een volgende stap in haar loopbaan. In 2019 gaven collega's gezamenlijk 238.418 euro uit aan opleiding of andere ontwikkeling vanuit het POB. In 3 gevallen werden krachten gebundeld en was er sprake van groepsinitiatief vanuit de collega's zelf. Zij legden hun POB bij elkaar en haalden in overleg met collega's P&O een trainer naar Middelburg voor een incompany-training.

Interne trainingen en workshops

Via onze interne trainingengids bieden we een gevarieerd aanbod van kennissessies en workshops aan. In dit aanbod maken we zoveel mogelijk gebruik van de beschikbare kennis van eigen medewerkers via het train-de-trainer-principe: 'voor collega's door collega's'. De inzet van interne trainers wisselen we af met trainingen en workshops die we extern inkopen. De trainingen en workshops zijn onderverdeeld in 6 thema's: ambtelijk bestuurlijk samenspel, werken in opdrachten, basis op orde, communicatie, regie in je werk en vitaliteit. Samen met collega's leren is de leukste manier van leren en schept een band. Zo zijn er in 2019 ruim vijftig workshops gegeven met onderwerpen als 'versterken van je professionaliteit', 'communicatie' en het 'ambtelijk/bestuurlijk' samenspel. Ruim dertig van deze workshops werden door eigen collega's gegeven. Meer dan vijfhonderd collega's namen deel aan deze interne 'kennisversterkers'.

Intervisie, begeleiding en teamontwikkeling

Eerder noemden we al het Opgavengericht werken. Alle medewerkers volgden trainingen en/ of workshops over 'werken in opdrachten' en het beschrijven van eigen resultaatopdrachten. Waarmee het een vliegende start heeft gekregen.

Er wordt steeds vaker gebruik gemaakt van het budget voor teamontwikkeling. Teamontwikkeling staat hoog in het vaandel, het is belangrijk voor de samenwerking en binding van alle collega's. Intervisie is een andere vorm van leren van elkaar. Vanuit een specifiek probleem of vraagstuk van een medewerker wordt samen met andere medewerkers via de structuur van feedback en verhelderende vragen gebruik gemaakt van de kennis en kunde van de groep. Onder andere door de managers van onze organisatie wordt via intervisie deze bron van kennis gebruikt.

Ontwikkeling in samenwerken

Een voorbeeld van training in samenwerkingsvormen was onder andere de training 'Samenwerken in complexe situaties'. We brengen het vakinhoudelijk leren en het ontwikkelen van vaardigheden direct in de praktijk door de deelname van partners uit Zeeland. Van de dertig deelnemers kwamen er twintig van Zeeuwse gemeentes, Rijkswaterstaat en waterschap Scheldestromen.

Junior-programma

Het junior-programma voor junior adviseurs, genaamd 'Werkende weg leren buiten de organisatiemuren', realiseren we onder andere via bedrijfsbezoeken en het speciaal aan hen aangeboden 'cafetariamodel'. Zij kunnen daarmee een maatwerkpakket samenstellen van workshops, trainingen, deelname aan seminars en andere ontwikkelkansen. Voor optimale uitwisseling in het werk van alledag koppelden we een junior aan een senior. Jonge collega's zoeken elkaar ook actief op en vormen samen het jongeren netwerk Jatzee (voor collega's ≤ 35 jaar). Het is de plek waar zij ervaringen en ideeën uitwisselen. Daarnaast helpt het hen bij het versterken en uitbreiden van hun netwerk binnen onze organisatie, in de regio én nationaal.

Martin Scherpenisse, Richard van Bremen en Paulus Woets organiseerden een Open Podium

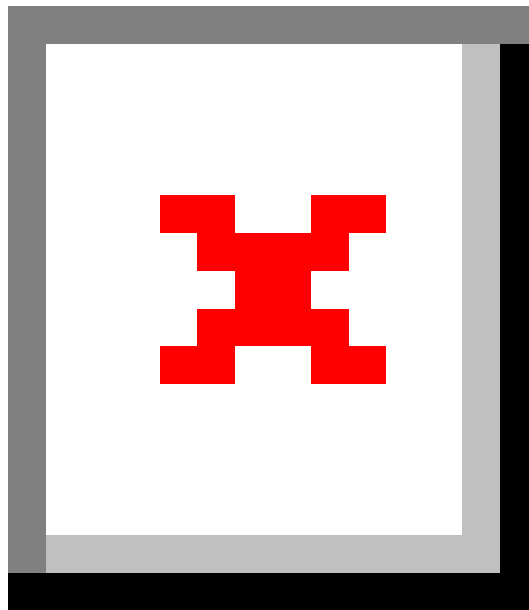
Paulus was al bij vele biobased economy projecten en programma's betrokken. Martin doet de inkoop en aanbesteding van circulaire en biobased producten. En Richard maakt er beleid over en zoekt naar mogelijkheden en kansen om circulariteit in de praktijk te brengen. Samen vormen ze een enthousiast trio voor de begeleiding van de initiatieven op dit vlak in Zeeland.

Circulair betekent dat je materialen kan hergebruiken en zelfs al voor het recyclen bedenkt hoe je materialen een tweede leven kunt geven. Kort gezegd: niets mag meer naar de afvalhoop! Biobased betekent dat materialen die je gebruikt van natuurlijke oorsprong zijn, het gaat dan om biomassa, ook wel groene grondstoffen genoemd.

"Het onderwerp raakt bijna alles, het is daarom goed om collega's bij te praten en mee te nemen. We gaven onze presentatie al vaker aan externen en hebben deze nu aangepast voor Het Open Podium voor onze medewerkers. Het is fijn om in gesprek te gaan met collega's. Ze weten je daarna dan toch weer beter en sneller te vinden."

Paulus, Martin en Richard zijn vaak aan het pionieren. Ze delen kennis en kunde over nieuwe initiatieven, innovaties, wetten en regels. En zijn constant in gesprek met Zeeuwse bedrijven. Met voorbeelden als het hergebruik van elementen uit de sloop van het gebouw van Rijkswaterstaat in Terneuzen bij de bouw van een jeugd- en kinderkliniek van Emergis. En de Provincie investeert ook zelf in dergelijke initiatieven. Bijvoorbeeld door het gebruik van biobased en circulaire materialen in het interieur op de Abdij of door een scooter aan te schaffen die niet van kunststof is gemaakt maar van vlas- en hennepvezel. De binnenkant is bekleed met oude spijkerbroeken. "We waren de eerste overheidsinstelling die zo'n scooter kocht. We vinden het belangrijk om dit soort middelen aan te schaffen als Provincie, je helpt daarbij nieuwe innovatieve ondernemers en geeft het goede voorbeeld."

Martin, Richard en Paulus: "Het Open Podium was dé manier om meer te vertellen over circulair & biobased economie."



Sara van 't Westeinde werkt en leert

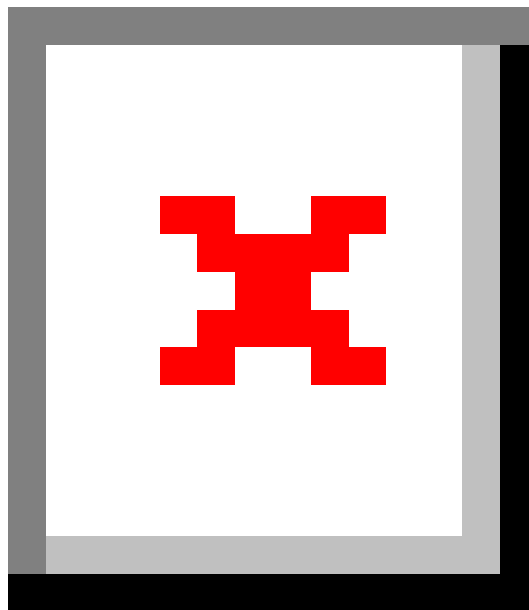
Sara van 't Westeinde is in onze organisatie actief als junior juridisch medewerker bij de projectgroep Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Het afgelopen jaar ondersteunde zij de projectgroep Implementatie de wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA). Op dit moment houdt zij zich bezig met arbeidsvoorwaarden en rechtspositie binnen de afdeling Personeel, Omgeving en Juridische Zaken. Sara startte bij de Provincie Zeeland als serveerster via het uitzendbureau.

Bij het uitzendbureau zag Sara een vacature voor serveerster bij de Provincie Zeeland. "Ik had op dat moment twee jonge kinderen en had een leuke baan nodig die te combineren viel met mijn gezin." En zo kwam ze binnen bij Provincie Zeeland. "Bij de Provincie kon ik het horecawerk vaak tijdens kantooruren doen, een enkele keer een avond of een weekend." Sara had het naar haar zin, maar voelde ook de behoefte haarzelf verder te ontwikkelen. "Ik speelde met de gedachte toch nog een opleiding te gaan doen." Uiteindelijk schreef Sara zich in op de Hogeschool INHolland in Rotterdam voor de opleiding HBO-Rechten.

"Sinds ik de opleiding doe heb ik geen seconde spijt gehad en heb ontzettend veel positieve reacties gekregen. Ik ben blij met de kansen die ik heb gekregen. Mijn opleiding is nog niet afgerond, maar heb

al aan verschillende projecten mogen meewerken. Het is fijn om een werkgever te hebben die je op die manier helpt je verder te ontwikkelen. Deze zomer heb ik mijn diploma.”

Sara: *“Sinds ik een opleiding volgde haal ik meer genoegdoening uit mijn werk.”*



De Abdij, een bijzondere locatie

Al vierhonderd jaar het huis van de Provincie

Al ruim 400 jaar is de Middelburgse Abdij het huis van het Zeeuws Provinciebestuur en werkplek van de provincie-medewerkers. We ontvangen er gasten uit binnen- en buitenland. Of je nu voor een afspraak, een congres, een bezoek aan het Zeeuws Museum of per toeval in de Abdij bent, de Abdij raakt je. De Abdij is dan ook een uniek huis en dat delen we graag met anderen. Lees wat de betekenis is van de Abdij voor facilitair medewerkster Ineke de Vos die regelmatig rondleidingen verzorgt in de Abdij.

De Abdij als werkplek

De Abdij is een belangrijke ontmoetingsplaats en de Provincie Zeeland doet er alles aan om het dé plek te laten zijn voor ontmoeting en overleg. In de omliggende gebouwen van het Abdijplein werkt het provinciebestuur aan de economische ontwikkelingen, groei en innovatie van Zeeland. En je vindt er de werkplekken van de medewerkers. Sommige delen van het gebouw zijn ingericht als flexwerkplekken. Het daarvoor gebruikte meubilair, is gemaakt van biobased en circulaire materialen. Na een aantal jaar kunnen deze geretourneerd worden en gebruikt worden voor de productie van nieuw meubilair.

De Abdij als plek voor onze gasten

In 2019 waren er ruim negenduizend reserveringen van ruimten, diensten of hospitality. Vaak gaat het om het reserveren van een ruimte in de Abdij voor een bespreking, meeting of ander samenzijn. De Provincie heeft 145 grote evenementen georganiseerd met zowel interne als externe gasten. Daarnaast is nog 436 maal een bijeenkomst, groot of klein, gefaciliteerd waarbij bestuurders betrokken waren.

De Abdij: een veilige plek voor iedereen

Zoals eerder aangegeven werken er bij de Provincie ruim 600 medewerkers. Voor het overgrote deel zijn de medewerkers in vaste dienst. Dit geldt ook voor de facilitaire medewerkers. We willen hiermee perspectief bieden in Zeeland en als organisatie het goede voorbeeld geven. Zo hebben we twintig eigen schoonmakers in dienst. Bedrijfs hulpverlening is een ander belangrijk onderwerp om als organisatie op orde te hebben. Naast hun eigen werk, zijn 57 collega's ook bedrijfs hulpverlener. Deze BHV'ers verlenen hulp bij gebeurtenissen die de veiligheid en/of gezondheid van de werknemers en andere aanwezigen bedreigen. Hiervoor moeten de bedrijfs hulpverleners elk jaar minimaal acht uur op herhalingscursus. Daarnaast vinden er regelmatig oefeningen plaats binnen het complex. In 2019 is de BHV vijf keer ingezet, variërend van brandbestrijding tot EHBO calamiteiten zoals bijvoorbeeld een verbranding en een onwel wording. De ontvangstruimtes in het Abdijcomplex zijn voorzien van herkenbare Zeeuwse stijlelementen. Hiervoor is gebruik gemaakt van de Zeeuwse DNA-kleuren en het lijnenspel van de merkstijl Zeeland, land in zee. Deze merkstijl bestaat uit het lijnenspel, kaarten, teksten, foto's en kleuren. Zeeuwse partijen kunnen hier gebruik van maken om het onderscheidende van Zeeland sterker uit de verf te laten komen. Het lijnenspel symboliseert het getij en het samenspel van land in zee. Het staat voor de landlijnen en zeegolven die met elkaar zijn verweven en zo typisch zijn voor Zeeland. Deze komen in de Abdij bijvoorbeeld terug op de wanden. Op deze manier brengen we buiten naar binnen en laten we onze verbondenheid met de streek zien.

Ineke de Vos-Meeusen kent de Abdij op haar duimpje

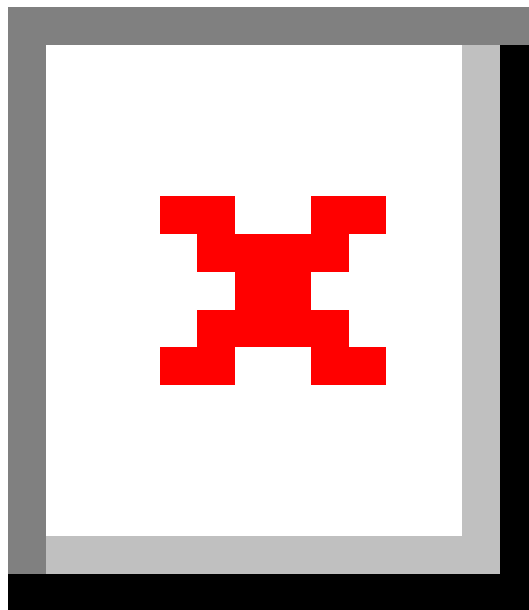
Ineke de Vos – Meeusen coördineert activiteiten die op het Abdijplein plaatsvinden en gaf rondleidingen door de Abdij. "Ik ben in Middelburg geboren en getogen. Ik ken het Abdijplein al van kinds af aan. Met Koninginnedag was er altijd een lampionnenoptocht. Toen vond ik het al geweldig het Abdijplein op te lopen door de poort. Daar zag je de lichtjes zo tegen de muur aan schijnen. Nu kom ik graag in het statencomplex, het is zo'n mooi gebouw. Ik voel mijzelf daar echt thuis. Ieder dag dat ik hier loop geniet ik van deze mooie plek.

Het is zo leuk om hele verschillende groepen mensen hier te mogen rondleiden. Kinderen, buitenlands bezoek, nieuwe medewerkers; iedere groep is anders en stelt andere vragen over de ruimtes, het antiek en de geschiedenis! Bij een rondleiding lopen we meestal langs de representatieve ruimtes en het oude gedeelte van het Abdijcomplex. Alles dat op kantoorruimte lijkt, slaan we over.

Op het Abdijplein vinden veel activiteiten plaats. Denk aan Ringrijden, De Nacht van de Nacht, Open Monumentendag of Het Zeeland Nazomer Festival. De Abdij was ook het decor bij de Film Michiel de

Ruyter. De film werd opgenomen op het Abdijplein en in de Kloostergangen. Veel mensen vinden het een prachtige plek om te zijn!"

Ineke: "Ieder dag dat ik hier loop geniet ik van deze mooie plek."



Marijn van de Plasse werkt met plezier in het bedrijfsrestaurant

Marijn van de Plasse werkt sinds april 2017 in het bedrijfsrestaurant van de Abdij. Hij zorgt voornamelijk voor de menu's op het intranet, maakt de bestellingen en zit soms achter de kassa. Ook neemt hij sinds deze zomer taken over van de coördinator als dat nodig is.

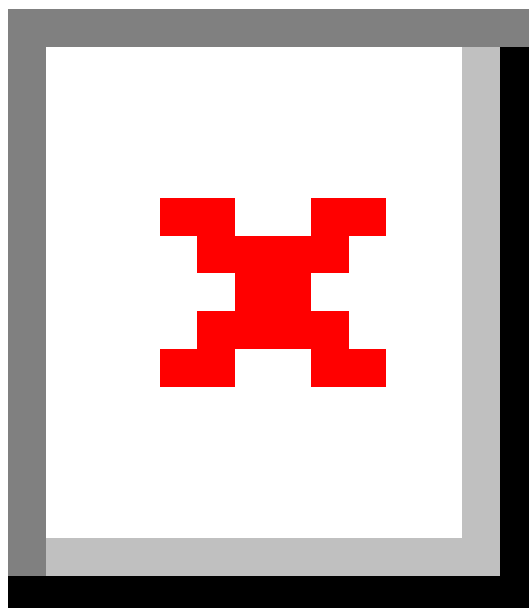
Marijn heeft op de visserijschool gezeten en werkte de jaren daarna op een mosselkotter en oesterboot. In 2007 kreeg hij een forse hersenbloeding. Na jaren revalidatie bleek hij niet meer te kunnen werken in de visserij omdat dit fysiek niet meer mogelijk was.

Uiteindelijk is hij via de horecagelegenheid bij het NS station in Vlissingen bij de Provincie Zeeland terechtgekomen. In het begin was het zeker aanpoten en wennen om in de horeca te werken, maar nu heeft hij zijn draai gevonden! "Ik vind het erg leuk om menu's te bedenken en nieuwe gerechten klaar te maken." Marijn: "Schoonmaken kan ik niet echt goed. Maar bestellingen opnemen en menu's bedenken dat vind ik dan weer leuk om te doen. Ik kijk goed naar hoe snel dingen op gaan en bestel

ze dan.” De kassawerkzaamheden neemt Marijn ook op zich en hij kan goed met alle collega's opschieten.

“Nadat de collega's geluncht hebben lunchen we zelf. Het is altijd gezellig en we bedenken op woensdag dan gezamenlijk het menu voor de week erna. Kipkerrie loopt altijd goed en ik hou er zelf ook van.”

Marijn: “Ik ben trots dat ik voor de Provincie Zeeland werk. En ik heb plezier mijn werk.”



De Ondernemingsraad, sparringpartner voor de directie

Bianca en Vincent aan het woord

Elke organisatie in Nederland met meer dan vijftig medewerkers heeft een Ondernemingsraad (OR), zo ook de Provincie Zeeland. Onze OR heeft elf leden. Vincent Klap is lid van de OR sinds 2015, Bianca de Pooter vervult sinds 2019 de opdracht voor inhoudelijke ondersteuning van de OR.

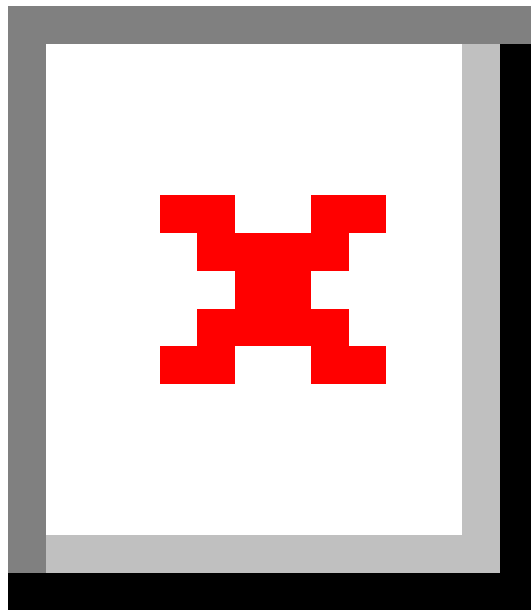
“Wij zijn de sparringpartner voor algemeen directeur en WOR bestuurder Ab Smit. Wij doen dat vanuit het belang van alle medewerkers, wij behandelen dus geen individuele kwesties”. Dat betekent: meedenken en meepraten over allerlei vraagstukken die bij de Provincie spelen, zoals de structuur van de organisatie, nieuwe ontwikkelingen en de chaos die wij soms ervaren. “Machtig interessant” zegt Bianca, “dat je vanuit je eigen bubbel verder kijkt en dan ziet dat er door onze Provincie bijvoorbeeld ook wegen worden aangelegd en bruggen en sluizen worden bediend”. Vincent: “Het is echt interessant, ik hou ook van de spanning om samen met de directie vanuit onze eigen perspectieven te werken voor de hele organisatie en daarbij soms ook te confronteren”. Er is – zo zeggen Bianca en Vincent – een ‘positief-constructief overleg’ met de directie. Een belangrijk resultaat van de inspanning van de OR in 2019 is bijvoorbeeld geweest dat er via co-creatie met P&O spelregels zijn gemaakt voor Abdijplein, het intern digitaal platform waar het werk wordt verdeeld. Voor 2020 zijn de nieuwe visies voor de Nautische centrale en de buitendienst een belangrijk onderwerp voor de OR.

Sturingsconcept

Terugkijkend op 2019 heeft de aanpassing van het sturingsconcept de meeste tijd en energie gekost, vinden Bianca en Vincent. Met de komst van een nieuw college werden de opgaven aangepast en dat had ingrijpende gevolgen voor de poules. De OR maakte op verschillende punten bezwaar, zoals de timing en snelheid waarmee het allemaal ging en de procedures naar medewerkers toe. Vincent: ‘Wij zijn daar fel op geweest en dat leidde best tot enige spanning met de directie. Het heeft geresulteerd in een briefwisseling, waarmee de hele organisatie, inclusief GS, op de hoogte raakte (of kon raken) van de uiteenlopende inzichten. Volgens mij zijn directie en OR allebei tevreden over het feit dat we hier indringend over van gedachten hebben gewisseld en dat in een briefwisseling hebben vastgelegd. Het is een soort ankerpunt voor de toekomst’.

Jongeren

In maart 2021 zijn er weer verkiezingen voor de OR. Het is niet altijd makkelijk mensen te vinden die willen meedoen, zo bleek in het verleden. Het zou ook mooi zijn als wat meer jongeren lid van de OR zouden willen worden, vinden Bianca en Vincent. “Wij merken enthousiasme onder de vele, jongere collega’s die de laatste jaren zijn binnengekomen in de organisatie. Laten we hopen dat daar mensen tussen zitten die willen gaan meedoen.”



Colofon

Colofon

Uitgave

Provincie Zeeland

Fotografie

Beeldbank Provincie Zeeland

Mechteld Jansen

PrePress en Print

Provincie Zeeland

Bezoekadres

Provinciehuis, Abdij 6

4331 BK Middelburg

Contact

provincie@zeeland.nl

Vastgesteld door gedeputeerde Staten op 14 april 2020.