

provinsje fryslân
provincie fryslân 

2015

Sociaal Jaarverslag

Mei hert en siel foar de takomst fan Fryslân





Mei hert en siel foar de takomst fan Fryslân

Sociaal jaarverslag 2015

Het jaar 2015 was een bijzonder jaar voor provincies. Een jaar dat in het teken stond van verkiezingen voor Provinciale Staten en de samenstelling van een nieuw college van Gedeputeerde Staten. Samen met het nieuwe bestuur hebben wij een uitvoeringsprogramma gemaakt voor de coalitieperiode 2016-2019. Een compliment voor de voortvarende, innovatieve manier waarop dit is opgepakt!

Het is aan ons om de taken van de provincie en de ambities van de staten uit te voeren. Daarbij staan onze kernwaarden voorop, werkend vanuit onze organisatievisie 'Mei de mienskip wurkje oan in moai en sterk Fryslân'. Naast het samenstellen van een nieuw bestuur hebben wij in 2015 veel energie gestoken in het ontwikkelen van onze organisatie gericht op de toekomst. Belangrijke ontwikkelingen die handvatten geven over hoe we met elkaar omgaan in een veranderende samenleving, veranderende organisatie en veranderend bestuurlijk Nederland.

Belangrijk daarbij is het feit dat ook het college van GS het belang ziet van deze transitie en deze ook steunt. Het is en blijft van groot belang dat we op een positieve manier met elkaar in gesprek blijven over wat we van elkaar kunnen verwachten. Dit geldt ook voor onze relatie met het nieuw verkozen en samengesteld bestuur.

Voor je ligt het Sociaal Jaarverslag over 2015. Een verslag in cijfers en met een beschrijving van ontwikkelingen in onze organisatie en over de samenwerking tussen medewerkers. De beknopte omvang van het Sociaal jaarverslag doet onrecht aan het vele werk dat jullie in het afgelopen jaar hebben verzet. Ik kijk terug op een mooi 2015, een jaar waarin veel tot stand is gebracht voor Fryslân en haar inwoners. Ik bin grutsk op us meiwurkers!

Guus van den Berg
Algemeen Directeur provincie Fryslân



Inhoudsopgave

1	Organisatieontwikkeling	4
	<ul style="list-style-type: none">• Organisatievisie• Organisatie van de Toekomst (OvdT)• Organisatieveranderingen 2015• Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)	
2	Strategische personeelsplanning	6
	<ul style="list-style-type: none">• Formatie en bezetting 2015• Mobiliteit• Participatiewet• Trainingsprogramma/ stageorganisatie• Leren en ontwikkelen	
3	De provincie Fryslân als werkgever	9
	<ul style="list-style-type: none">• Ondernemingsraad• Arbeidsvoorwaarden• Integriteitsonderzoeken/ sancties• Vertrouwenspersonen	
4	Gezondheidsmanagement	11
	<ul style="list-style-type: none">• Arbo en ziekteverzuim beleid• Risico-inventarisatie en Evaluatie (RI&E)• NOCHT!• Werkgroep Gezondheidsmanagement• Bedrijfshulpverlening	
5	Belonen, beoordelen en functiewaardering	14
	<ul style="list-style-type: none">• Functiewaardering in 2015	

Bijlage I: De provincie in cijfers

Organisatieontwikkeling

Mei de mienskip wurkje oan in moai en sterk Fryslân

Organisatievisie

'Mei de mienskip wurkje oan in moai en sterk Fryslân': Met deze visie wil de provincie Fryslân richting geven aan al het handelen van onze organisatie en het gedrag van de medewerkers. De organisatievisie levert hiermee een bijdrage aan de beoogde cultuurverandering waarin de volgende kernwaarden centraal staan:

- Mienskip op 1
- Betrouber wêze
- Resultaten telle
- Mei hert en siel foar Fryslân.

Vanaf de tweede helft van 2015, met een doorloop naar de eerste helft van 2016, staat het thema 'Mei hert en siel foar Fryslân' centraal.

Organisatie van de Toekomst (OvdT)

In 2015 hebben we de in 2014 ingezette lijn naar (OvdT) voortgezet. We hebben gewerkt aan de uitwerking van de hoofdlijnen en leidende principes en deze uitgebreid besproken in de organisatie. Daarmee hebben we een perspectief op hoofdlijnen ontwikkeld, waar de OR positief over heeft geadviseerd. De kern vormt het opgaven-gestuurde werken, waarbij in de organisatie integraal gewerkt wordt aan het realiseren van maatschappelijke effecten en medewerkers flexibel worden ingezet op basis van hun talenten en vaardigheden. Na de verkiezingen in het voorjaar van 2015 hebben we op basis van de uitgangspunten van (OvdT) het Coalitieakkoord geconcretiseerd in de Uitvoeringsagenda 2015-2019. De 40 resultaten/ambities vormen het uitgangspunt voor onze activiteiten de komende jaren, waarbij we vernieuwende werkwijzen gaan toepassen.

Organisatieveranderingen in 2015

In nauwe samenwerking met het IPO en het Rijk zijn voorbereidingen getroffen voor de overgang van taken van de Dienst Landelijk Gebied (DLG). Begin 2015 zijn de taken van DLG overgenomen door de provincies. Ook zijn er zo'n 30 medewerkers van DLG overgekomen naar onze organisatie en ingepast in de afdelingenstructuur en functies van onze provincie. Een zestal ontwikkelaars hebben opdracht gekregen om voor (OvdT), voor 1 maart 2016 een inventarisatie te maken van de opgaven en wat het opgavengestuurd werken inhoudt. Daarnaast zijn twee opdrachten uitgezet om te komen tot een visie op bedrijfsvoering en een strategisch personeelsplan voor 2016-2025.

Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)

Voor het vijfde jaar op rij is in het derde kwartaal een MTO gehouden onder de medewerkers die langer dan een jaar voor de organisatie werkzaam zijn. Dit jaar heeft bureau Effectory het onderzoek uitgevoerd. Een goed onderzoek staat in perspectief. Met relevante benchmarkcijfers kunnen we de resultaten op waarde schatten. Effectory biedt ons dit.

De respons was 63,3%. Van de resultaten van het MTO is een algemeen rapport opgesteld. Daarnaast kreeg elke afdeling en waar mogelijk ook elk team, zijn eigen rapportage. Met dit rapport moest het afdelingshoofd of teamleider, samen met zijn medewerkers, een drietal verbeterpunten op papier zetten. Deze verbeterpunten staan in het afdelingsplan van 2016. Er is een hoge waardering voor de organisatie, het werk en het management. Medewerkers gaven aan goed aangesloten te zijn bij de ontwikkelingen binnen de organisatie. Het rapportcijfer dat de medewerkers het afgelopen jaar scoorden op werkplezier was een 7,5. Met de uitslag van dit MTO scoort provincie Fryslân als hoogste provinciale werkgever.



2

Strategische personeelsplanning

De ontwikkeling van de formatie en bezetting stemmen we af op de ontwikkeling van de provinciale taken en de bestuurlijke beleidsambities. We zetten in op het vergroten van de doorstroom naar andere functies (zowel horizontaal als verticaal), naar een ander organisatieonderdeel en waar nodig het bevorderen van de uitstroom. De effecten hiervan zijn mede afhankelijk van uitstroom op basis van leeftijd (natuurlijk verloop) en de mogelijkheid om medewerkers met een vast dienstverband in te zetten op plekken waar nu extern ingehuurde medewerkers en medewerkers met tijdelijke contracten werken. Hierdoor ontstaat meer balans tussen de personeelsbezetting en de uitvoering van het provinciale beleid.

Formatie en bezetting 2015

In de begroting voor 2015 was een formatie opgenomen van 723 voltijdseenheden (fte). Daarin is de komst van taken en formatie van de Dienst landelijk Gebied (DLG) verwerkt. In 2015 zijn maatregelen doorgevoerd bij de beleidsafdelingen en programma's om de formatie zodanig op peil te houden dat de uitvoering van de provinciale ambities uit het coalitieakkoord tot en met 2016 mogelijk blijft. Een belangrijk aandachtspunt in de formatieverdeling is de verhouding tussen primaire en secundaire (overhead) processen. De omvang van overhead ten opzichte van de primaire processen is ook in 2015 op 30% gebleven.

De bezetting geeft aan hoeveel functionarissen in provinciale dienst – omgerekend naar voltijdseenheden – daadwerkelijk zijn ingezet voor de realisatie van het provinciale beleid.

De bezetting aan het eind van 2015 is per saldo licht toegenomen naar 709 fte. In dit aantal is meegenomen de bezetting van de flexpool en de trainees. De toename is met name veroorzaakt door de instroom van medewerkers van DLG. Daar tegenover staat een vertrek uit de organisatie door natuurlijk verloop wegens pensionering van 21 medewerkers. Deze uitstroom is deels gecompenseerd door een instroom van trainees en het vervullen van een beperkt aantal vacatures.

Mobiliteit

De tijdelijke budgetten in de begroting lopen de komende jaren af. Hoewel de grote infrastructuurprojecten de komende jaren nog een fors beroep doen op de personele capaciteit neemt de omvang van de investeringsprojecten uiteindelijk ook af. Om de bedrijfsvoering in de pas te laten lopen met de krimpende budgetten voeren we een strak formatie- en bezettingsbeleid. Dit beleid is gericht op interne mobiliteit, flexibele inzet en beperkte instroom; bij voorkeur van jongeren en waar nodig specialisten. Daarnaast is een scherpere, inhoudelijke prioritering onvermijdelijk. Vrijwillige mobiliteit wordt gestimuleerd om medewerkers die beschikbaar komen als gevolg van het aflopen van tijdelijke dekking te kunnen herplaatsen.

Gelet op de verwachte uitstroom van medewerkers wegens pensionering gaan we verder met het gericht laten doorstromen van medewerkers die in dienst zijn en, alleen waar strikt noodzakelijk, instromen van nieuw personeel. Om meer mobiliteit te bereiken is in 2015 intensief overleg gestart met de vakorganisaties in de commissie voor Georganiseerd Overleg. Het overleg is gericht op het uitvoeren van een generatiepact vanaf 2016. Dit generatiepact maakt onderdeel uit van het strategisch personeelsplan 2016.

Een personeelsvoorzieningsteam verwerkt centraal alle vragen voor personeelsinzet. In 2015 zijn door dit team 53 vacatures afgehandeld met 36 interne overplaatsingen. De overige externe instroom bestaat grotendeels uit de komst van medewerkers van DLG en het geven van een vervolg aan het traineeprogramma. De totale uitstroom in 2015 is 35 medewerkers.

Participatiewet

In 2015 is een pilot functiecreatie bij provincie Fryslân afgerond. Samen met gemeenten en provincies is daarmee ervaring opgebouwd om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt in te laten stromen. Dit heeft in de loop van 2015 geresulteerd in de instroom van 7 medewerkers. Deze instroom zit boven onze taakstelling en krijgt een structureel vervolg.

Traineeprogramma/stageorganisatie

Ondanks de inkrimping van de formatie blijft een selectieve instroom noodzakelijk ter vervanging van specifieke kennis en ervaring. Binnen de strategische personeelsplanning is de organisatie in staat nieuwe personeelsinstroom gericht op de toekomst mogelijk te maken. We willen daarmee een bijdrage leveren door het aanbieden van kwalitatief hoogwaardig werk. Daarbij hebben we de mogelijkheid om jonge mensen uit Fryslân aan te nemen.

Sinds 2012 is gestart met een traineeprogramma waarbij jaarlijks jongeren worden aangetrokken. Deze jongeren kunnen na een gerichte inzet, ontwikkeling en begeleiding na twee jaar mogelijk instromen in de organisatie. In 2015 zijn weer 10 jonge trainees aangenomen. Verder hebben wij zes jongeren een werkervaringsplaats kunnen aanbieden, vooral in de buitendienst. Sommige plekken zijn ingevuld als leerwerkplek, afhankelijk van de vraag en het type functie dat daarvoor beschikbaar is. Voor de invulling van de functies wordt samengewerkt met de Friese gemeenten (via centrum-gemeente Leeuwarden) en de Friese mbo-instellingen. In samenwerking met de gemeente wordt stevig ingezet op begeleiding van werk naar werk. In 2015 is de organisatie er opnieuw in geslaagd om 52 jongeren een stageplaats te bieden.

Leren en ontwikkelen

In 2015 is actief geïnvesteerd in de organisatieontwikkeling en daarmee in de medewerkers. Dit betekent voor medewerkers een andere manier van werken, vraag naar specifieke vaardigheden en ander gedrag. Dat vraagt om een specifieke ontwikkelbehoefte. Het opleidingsaanbod, zowel centraal aangeboden als vrije keus, is er op gericht om deze trajecten te ondersteunen en te versterken en uiteindelijk tot een succes te maken.

In 2015 zijn de volgende resultaten behaald:

- 144 individuele- en 217 groepsactiviteiten. De gemiddelde waardering voor deze trainingen was een 7,7. In totaal is € 779.534,- uitgegeven.
- Voor zowel de Trainees als het project stimulering jeugdwerkgelegenheid is een opleidingsprogramma opgesteld en uitgevoerd. Deze programma's worden in 2016 afgerond.

De provincie Fryslân als werkgever

Ondernemingsraad

Het jaar 2015 was in de relatie werkgeverondernemingsraad een boeiend jaar. De Algemeen Directeur heeft in zijn rol als bestuurder frequent met de OR gesproken over (OvdT) (OvdT). OvdT heeft (terecht) een flink beslag gelegd op het overleg. In april heeft de werkgever een zgn. raamadviesaanvraag over dit onderwerp ingestuurd, waarin de hoofdlijnen van de organisatieveranderingen zijn opgenomen. Eind juni heeft de OR hierop een positief advies afgegeven, waardoor er groen licht kwam om het proces van OvdT voort te zetten. In de maandelijkse overlegvergadering kwam OvdT bij de actualiteiten steeds terug. Belangrijke onderwerpen waren: de inrichting, de pilots, werkwijzen, communicatie, inhuur, visie op de bedrijfsvoering en strategische personeelsplanning. OvdT is in de ogen van de directie een organisch proces en geen blauwdruk van een organisatieverandering. Op essentiële onderdelen zal dat leiden tot adviesaanvragen. De OR is vertegenwoordigd in de stuurgroep.

Andere onderwerpen die zijn behandeld zijn de volgende:

- De afdeling Complexe Infra projecten in de toekomst ;
- De inrichting van een Klant Contact Centrum ;
- Advies Swettehûs (centrale brugbediening) ;
- Diverse ontruimingsplannen ;
- Samenvoeging helpdesk Informatievoorziening en servicecentrum Facilitaire zaken/
Inkoop ;
- Afstemming vervolg traineeprogramma ;

- Arbo en verzuimbeleid;
- Input verbetering belonen en beoordelen;
- Medewerkerstevredenheidsonderzoek;
- Sociaal Jaarverslag;
- Transitie afdeling Kennis en Economie;
- De managementletter;
- Potentieel beoordeling via het zgn. HR3P model:

Naast de afhandeling van formele onderwerpen wordt er volop gesproken en afgestemd over actualiteiten, zoals bijv. het collegeprogramma en het uitvoeringsakkoord. De actualiteiten worden ook benut om vragen en signalen uit de organisatie met de directeur te bespreken.

Arbeidsvoorwaarden

Ter uitwerking van de in interprovinciaal verband gesloten cao, zijn afspraken gemaakt voor een 'van-werk-naar-werk regeling'. Deze regeling is in 2015 vastgesteld en voorziet in verplichtingen voor de werkgever en werknemer om bij dreigend verlies van werk gedurende 2 jaren te zoeken naar andere passende arbeid. In 2015 is uitvoering gegeven aan de afspraken die zijn gemaakt met het Georganiseerd Overleg over de werkkostenregeling. Verder zijn voorbereidingen getroffen voor de invoering van een systeem voor Individueel Keuzebudget (IKB). Met het IKB krijgen werknemers meer verantwoordelijkheid voor en zeggenschap over de inhoud van hun arbeidsvoorwaardenpakket. Zij kunnen hierdoor beter keuzes maken die aansluiten bij hun levensfase en/of hun persoonlijke omstandigheden. De medewerker kan dit laten uitbetalen, aanwenden voor extra verlof of inzetten voor fiscaal aantrekkelijke doelen. Het IKB wordt ingevoerd per 1 januari 2016.

Integriteitsonderzoeken/sancties

In 2015 zijn twee integriteitsonderzoeken uitgevoerd naar aanleiding van meldingen. De onderzoeken zijn afgerond waarbij de conclusie was dat er geen integriteitsschendingen zijn vastgesteld.

Vertrouwenspersonen

Met de opvolging van onze bedrijfsmaatschappelijk werker door Henny Nevenzel is ook voorzien in de opvolging van de rol van vertrouwenspersoon. In totaal hebben 24 personen in 2015 een of meer gesprekken gehad met een van de twee interne vertrouwenspersonen. Dat zijn er 9 minder dan in 2014. Het hoeft niet automatisch te betekenen dat er minder ongewenst gedrag is. Feit is dat ongewenst gedrag (o.m. pesten, intimidatie) ook in onze organisatie voorkomt. Het is goed om daar blijvend aandacht aan te besteden. De vertrouwenspersonen hebben een geanonimiseerd jaarverslag geschreven dat besproken wordt in de directie en met de OR, waarna het breed bekend wordt gemaakt in de organisatie.

Gezondheidsmanagement

Arbo en ziekteverzuimbeleid

Het arbo- en ziekteverzuimbeleid zoals zich dit de laatste jaren geleidelijk heeft ontwikkeld bij de provincie, is met de ondernemingsraad in kaart gebracht en besproken. De ontwikkeling van het ziekteverzuimpercentage geeft het navolgende beeld:

2011: 4,7%

2012: 4,4%

2013: 4,1%

2014: 4,1%

2015: 4,7%

Een stevige stijging van ons ziekteverzuim geeft aanleiding hier meer aandacht voor te vragen van ons management. Medewerkers zijn verantwoordelijk voor het eigen besluit zich ziek te melden en leidinggevenden voeren de regie over het verzuimbeleid met betrekking tot individuele medewerkers. Zowel de bedrijfsarts als de bedrijfsmaatschappelijk werker dienen een eigen jaarverslag bij de directie in. Deze verslagen gaan ter kennisname naar de OR.

Risico-inventarisatie & Evaluatie (RI&E)

Door middel van een jaarlijkse update van de RI&E constateren we in hoeverre de verbeterpunten zijn gerealiseerd en hebben bijgedragen aan het optimaliseren van de arbeidsomstandigheden. In 2015 stonden de veldwerkzaamheden, oftewel de onderzochte (buitendienst)functies van Provinciale Waterstaat en de afdeling IG&N op de rol. Voorts zijn de werkzaamheden op de provinciale baggerdepots beoordeeld.

De plannen van aanpak en de daaruit voortvloeiende acties zijn voorgelegd aan de maatregelverantwoordelijken. Zij voeren die uit. Het bureau, Bol Training en Advies, dat de RI&E samen met de arbo-adviseur heeft uitgevoerd, heeft vastgesteld dat de arbeidskundige situatie in 2015 opnieuw is verbeterd.

NOCHT!

Begin 2015 is de pilot NOCHT! van start gegaan. NOCHT! is een project gericht op het verhogen van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Medewerkers van verschillende afdelingen kregen activiteiten aangeboden om hun duurzame inzetbaarheid te verhogen. Activiteiten (o.a. vitaliteitsmetingen, powersessies, sportactiviteiten en coaching) gericht op samenwerking en collegialiteit, slaap en ontspanning, veiligheid, alcohol en bewegen. Het doel van NOCHT! is "een cultuur creëren waarin het persoonlijk prestatievermogen en welbevinden bespreekbaar zijn, waar medewerkers bewust omgaan en verantwoordelijkheid voelen en nemen voor hun eigen inzetbaarheid, en werkgever hierin stimuleert en faciliteert". De pilot is afgerond. Uit de evaluatie blijkt dat alle deelnemers er iets aan hebben gehad, soms heel verschillend. Het merendeel van de deelnemers vindt aandacht voor vitaliteit erg belangrijk. De activiteiten zoals die aangeboden zijn binnen de pilot NOCHT! worden in 2016 voortgezet. Daarbij is gekozen voor een werkwijze gericht op het leveren van maatwerk met mogelijkheden voor alle medewerkers.

Werkgroep Gezondheidsmanagement

Er zijn diverse activiteiten voor onze medewerkers die goed zijn voor de gezondheid en het ziekteverzuim tegengaan. In eigen tijd worden er o.a. lessen meditatie, yoga, Chinese fitness en Chinese stoelmassage gegeven. Op zaterdag 5 september 2015 heeft een grote groep collega's deelgenomen aan de allerlaatste Millenniumloop en geld bij elkaar gespaard voor het goede doel: The Hungerproject. Ook hebben wederom een aantal provinciale teams deelgenomen aan de Triambla, op Ameland. Uiteraard, meedoen is belangrijker dan winnen, maar dat er een team van de provincie Fryslân op de eerste plaats eindigde mag niet onvermeld blijven. Ook werden er diverse wielervedivisies georganiseerd, met als hoogtepunt de deelname aan de tocht "No Guts No Glory".

Cor de Vries (Nextstep) heeft ook in 2015 weer een grote groep hardlopers voorbereid op diverse hardloopevenementen, waaronder de (halve) marathon van Sneek. In de wintermaanden is er door een groep geschaatst op de ijsbaan in Leeuwarden en in de zomermaanden hebben een aantal collega's de kunst van het suppen (stand up paddling) onder de knie gekregen. En maar liefst 25 collega's hebben, onder leiding van ervaren instructeurs, een aantal zeillessen gevolgd, waarbij niet alleen de praktijk centraal stond, maar er ook aandacht was voor het theoretische deel.

Het provinciekoor "Koorbusiness" was op 12 juni gastheer van het bedrijfskorenfestival. Samen met bedrijfskoren uit onder andere Arnhem en Amersfoort leverde dat een dag op vol zangplezier in het provinciehuis. Het koor nam ook deel aan het Leeuwarder korenfestival Lokaal Vocaal in de Prinsentuin, zong kerstliederen voorafgaand aan de terugblik van het college voor de ambtelijke organisatie, trad op in de binnenstad en luisterde enkele afscheidsbijeenkomsten van collega's op.



Bedrijfshulpverlening

In 2015 is de bedrijfshulpverlening (BHV) 48 maal ingezet. Er waren in totaal tweentwintig ongevallen waarvan één bijna-ongeval, veertien brandmeldingen en tien EHBO-verzoeken. Tien maal werd de BHV opgeroepen voor loos brandalarm, twee maal voor een loos ongeval alarm. In totaal werden 30 slachtoffers behandeld. De hulpvragen kwamen uit de Nieuwbouw (33), uit de Oudbouw (3) en uit de buitendienst (4). Daarnaast is de BHV 31 maal o.a. 's avonds en in de weekenden ingezet bij evenementen. Waaronder de Nieuwjaarsreceptie, het slotdebat van de verkiezingen, het Fries Jeugd parlement, het bezoek van onze Canadese bevrijders, het bedrijfskorenfestival, het Liwwadders Diner en diverse afscheidsrecepties.

5

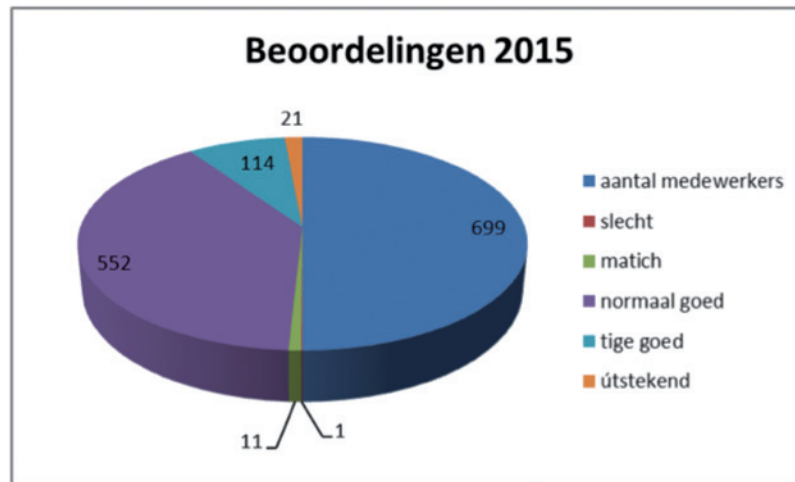
Belonen, beoordelen en functiewaardering

De provincie past sinds 2005 een samenhangend systeem van belonen en beoordelen toe. Dat betekent dat alle functies zijn ondergebracht in één functiegebouw. Aan de functies zijn competentieprofielen gekoppeld. Jaarlijks vinden planningsgesprekken, voortgangsgesprekken en beoordelingsgesprekken met de medewerkers plaats.

Er wordt beoordeeld volgens een zgn. vijfpuntschaal met als maatstaven: uitstekend, zeer goed, goed, matig en slecht. De scores matig en slecht worden nauwelijks toegepast. Het budget voor incidenteel belonen is in 2015 nagenoeg volledig uitgegeven. De nadruk is gelegd op het frequent houden van gesprekken met medewerkers naast de formele momenten uit de jaargesprekkencyclus. In 2015 is een gezamenlijke evaluatie van het systeem door werkgevers en bonden uitgevoerd in Interprovinciaal verband. De uitkomst zal in 2016 worden meegenomen in het overleg over de cao.

Over 2015 geeft dit de volgende cijfers :

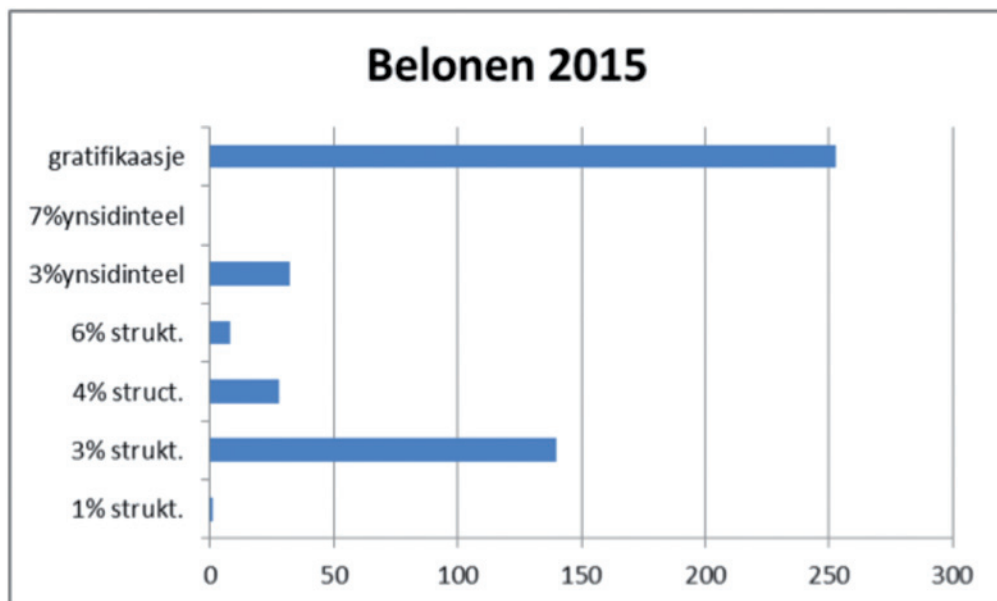
Aantal medewerkers	matig	Normaal/goed	Zeer goed	uitstekend
699	12	552	114	21



Beloningsbesluiten 2015 structureel en incidenteel

1% structureel	1
3% structureel	140
4% structureel	28
6% structureel	8
3% incidenteel	47
7% incidenteel	0
Gratificatie	256

80% van de medewerkers zit op het maximum van hun salarisschaal



Functiewaardering in 2015

Fryslân werkt sinds 2015 met een zgn. organiek functiegebouw. In 2015 waren hier 99 functies in opgenomen, verdeeld over een aantal functiecategorieën. In 2015 is op dit terrein één grote operatie uitgevoerd, nl. de inschaling van de voormalig DLG-medewerkers in een provinciale functie. Hierbij is de functie en schaal die de medewerkers hadden, vertaald naar een provinciale functie en zijn medewerkers daarin voorlopig geplaatst. In 2016 wordt de inschaling definitief bepaald. Daarnaast zijn er 11 individuele functiewaarderingstrajecten uitgevoerd. In deze gevallen heeft de medewerker zich verder ontwikkeld of heeft het takenpakket een wijziging ondergaan. In 8 gevallen heeft het functiewaarderingsadvies geleid tot een hogere inschaling.

In 2015 is in IPO-verband, ook volgens een afspraak met de vakorganisaties, een evaluatie gehouden over het beloningssysteem (functiewaardering, competentie-management, jaargesprekken, belonen en beoordelen). De hoofdconclusie uit het onderzoek is, dat wordt aanbevolen om het systeem aan te passen. Op centraal niveau worden hierover de komende tijd afspraken gemaakt.

De provincie in cijfers

Managementinformatie

Het management van de provincie Fryslân heeft permanent toegang tot informatie over hun personeel en de bedrijfsvoering van het eigen organisatieonderdeel. De volgende informatie wordt in rapportage en overzichten via het programma COGNOS getoond.

- Formatie en bezetting
- Formatiebudgetontwikkeling
- Verzuimcijfers
- Verlofsaldi

Managers hebben verder toegang tot allerlei extra informatie uit het personeelsinformatiesysteem PIMS. Aan de directie rapporteert P&O regelmatig over de resultaten van het mobiliteitstraject en van de personeelsvoorziening. Samen met de OR ontvangt de directie regelmatig cijfers over ziekteverzuim en rapportages over de effecten van het verzuimbeleid. Jaarlijks rapporteren we over de resultaten beoordeling en belonen. Deze rapportages komen aan de orde in het overleg tussen algemeen directeur en OR. De provincie Fryslân verstrekt ook jaarlijks gegevens aan het Arbeids- en Organisatie fonds Provincies. Deze worden verwerkt tot een Personeelsmonitor waarin de 12 provincies met elkaar worden vergeleken.

Formatie en bezetting 31-12-2015 in fte

In fte	2008	2009	2010	2011	2012 *	2013	2014 **	2015 ***
Totale formatie	856	842	846	831	781	753	633	723
Waarvan bezet	795	799	772	749	739	732	641	709

vanaf 2012 29 fte seizoenshuur Nautyske saken niet langer in formatie meegenomen

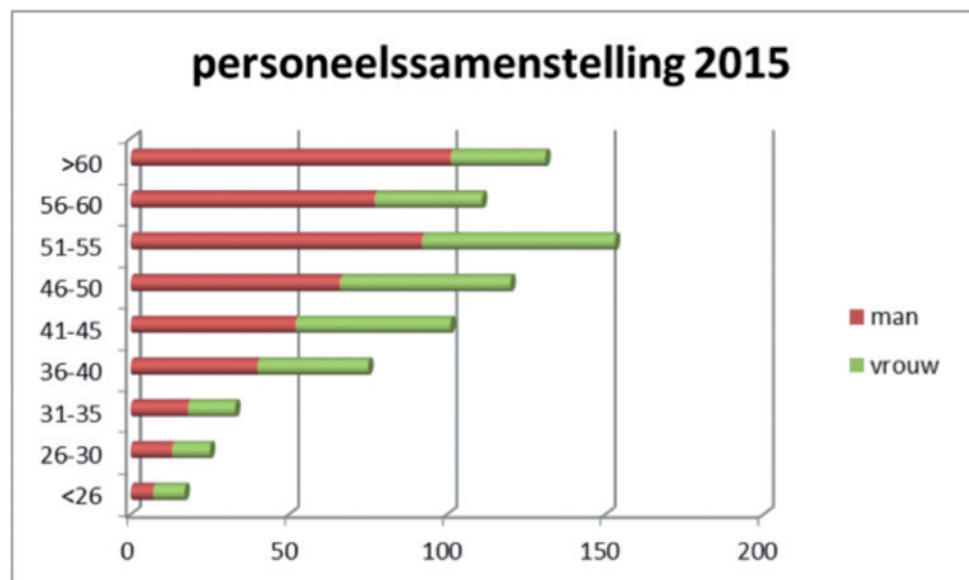
** vanaf 2014 25 fte flexpool niet meegenomen in formatie/bezetting

** vanaf 2014 70 fte en 53 medewerkers van Omkritefergunnings&tafersjoch overgegaan naar de FUMO

*** vanaf maart 2015 zijn 30 fte en 33 medewerkers overgekomen van Dienst Landelijk gebied (DLG). Verder is extra formatie uit uitvoeringsprogramma toegevoegd.

Aantal medewerkers met leeftijdsopbouw 31-12-2015 (incl. Flexpool en trainees)

leeftijdscat.		man	vrouw
<26	17	7	10
26-30	25	13	12
31-35	33	18	15
36-40	75	40	35
41-45	101	52	49
46-50	120	66	54
51-55	153	92	61
56-60	111	77	34
>60	131	101	30
totalen	766	466	300



Mobiliteit

Van werk naar werk: december 2015	
Boventallige voorrangskandidaten	1
Re-integratie trajecten	2
Mobiliteitskandidaten	13
coaching trajecten	31
Ex-medewerkers met WW-uitkering	4

Einde dienstverband naar reden van vertrek

	fte	aantal
uitstroom 2015	30,94	35
ABPKeuze Pensioen	17,5	21
Niet op eigen verzoek	1,00	1
Eigen verzoek vertrekregeling	9,9	11
Einde tijdelijk dienstverband	2,6	3

instroom 2015	60
DLG	33
Fumo	2
Diverse extern	2
Provinciale waterstaat	3
trainees	20

