

Aan: Provincie Flevoland  
T.a.v. Woo-coördinator  
E-mail: woo@flevoland.nl

Datum: 24 oktober 2025

Onderwerp: Woo-verzoek

Geachte heer/mevrouw,

Op grond van de Wet open overheid (Woo) verzoek ik hierbij om openbaarmaking van de volgende documenten:

De notulen, besluitenlijsten en/of verslagen van de vergaderingen van de ondernemingsraad van Provincie Flevoland over de periode januari 2023 t/m december 2024, die gedeeld zijn met de directieleden individueel of gezamenlijk, dan wel gedeeld zijn met andere functionarissen van de Provincie Flevoland.

De Arbo jaarverslagen van 2022, 2023 en 2024.

Een overzicht van de bedragen die als gevolg van eigen-risicodragerschap bij ziekte uitgekeerd zijn aan medewerkers die niet meer in dienst waren bij de Provincie Flevoland voor de jaren 2023, 2024 en 2025, getotaliseerd per maand.

Een overzicht van het aantal meldingen dat bij de vertrouwenspersoon van de Provincie Flevoland zijn gedaan.

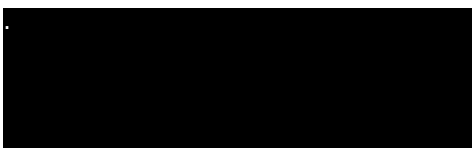
Een overzicht met het aantal individuele ontslagen van personeel waarbij ontslag via de Rechtbank heeft plaatsgevonden over de periode 2020 tot en met 2025.

Indien (delen van) de gevraagde documenten persoonsgegevens of vertrouwelijke informatie bevatten, verzoek ik u om de documenten te verstrekken in geanonimiseerde of anderszins toegankelijke vorm, voor zover dit op grond van de Woo mogelijk is.

Graag ontvang ik de documenten digitaal (bij voorkeur als pdf-bestanden) via e-mail.

Ik wijs erop dat dit verzoek is gedaan op grond van de Woo en verzoek u om binnen de wettelijke termijn van vier weken te reageren.

Met vriendelijke groet,

A large black rectangular box used to redact the signature of the sender.

## Agenda Overlegvergadering OR

**Datum** 02-02-2023  
**Tijd** 10:00 - 12:00  
**Locatie** Via Teams  
**Voorzitter** [REDACTED]

### 1 **Opening, mededelingen, ingekomen stukken en vaststelling agenda**

### 2 **Vaststellen conceptverslag Overlegvergadering 12 januari 2023**

### 3 **Tussenstand instemmingsverzoek doorontwikkeling [REDACTED]**

- Schriftelijke beantwoording vragen OR
- Beantwoording vragen [REDACTED]

### 4 **Organisatieontwikkelingen**

Is het gesprek met het [REDACTED] inmiddels ingepland?

Rond de zomer moet de nieuwe organisatie staan. De OR wil graag weten wat de bestuurder dan afgerond wil hebben en wat het proces/de planning is om daar te komen. De OR wil hier graag op anticiperen en de vragen van de achterban in het juiste perspectief kunnen beantwoorden.

De OR gaat ervan uit dat, zoals eerder aangekondigd, de adviesaanvraag wijziging Topstructuur in februari aan de OR wordt voorgelegd.

Graag ontvangt de OR ook de uitnodiging voor de sessie over de financiën van de provincie.

### 5 **Overige ontwikkelingen**

Wat is de stavaza met betrekking tot het instemmingsverzoek wijziging Gedragscode Integriteit?

Voor wat betreft het Vitaliteitsconvenant zou nog worden teruggekomen op de vaststelling van de grootte van de budgetten. De OR is benieuwd naar hoe de OR en de bestuurder samen invulling geven aan de afspraken tot 2026

De OR heeft vernomen dat voor de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer en dienstreizen onderscheid wordt gemaakt naar de functie (het al dan niet eerste klas mogen reizen voor woon-werkverkeer en dienstreizen). Is dit inderdaad het geval? Zo ja, hoe ziet het onderscheid er dan uit?

Wanneer wordt de reiskostenvergoeding aangepast naar € 0,21 per gereden km?

### 6 **Rondvraag**

### 7 **Sluiting**

## AGENDA OVERLEGVERGADERING 2 maart 2023

### 1. Opening, mededelingen, ingekomen stukken en vaststelling agenda;

Mededelingen OR:

- Informele bijeenkomst op 21 maart 2023;

### 2. Vaststellen conceptverslag Overlegvergadering 2 februari 2023;

### 3. Instemmingsverzoek doorontwikkeling: [REDACTED];

- Stand van zaken;

### 4. Instemmingsverzoek zomerroosters INFRA 2023:

- Stand van zaken;

### 5. Voorstel wijziging Gedragscode Integriteit:

- Vragen en input OR;

### 6. Wijziging Topstructuur:

- Met een afvaardiging van de OR is op 13 februari 2023 de 'Presentatie overleg OR 13/2-23' besproken;
- Vragen en input OR naar aanleiding van deze presentatie zullen voor 5 maart a.s. worden aangeleverd;
- Aan de OR is nog de volgende informatie toegezegd:
  - een overzicht van de verschillende benamingen van [REDACTED] en van de functies [REDACTED] en/of [REDACTED] in de nieuwe structuur, alsmede de plaats van deze functies in de hiërarchie van de nieuwe structuur;
  - een overzicht van de verschillende overlegvormen met dito benamingen die in de nieuwe structuur gehanteerd zullen worden.

De OR ontvangt deze informatie graag vóór of tegelijk met de adviesaanvraag zodat een totaal oordeel gevormd kan worden;

### 7. Panddichtdagen:

- Stand van zaken;

### 8. Diversiteitsverlof en lief en leed dagen;

### 9. Ontwikkelingen afdeling [REDACTED];

- Brief OR [REDACTED];

### 10. Jaarplan HR:

- Toelichting door de bestuurder;

### 11. Toelichting WOR bestuurder 'Rondje langs de teams';

### 12. Rondvraag:

- De OR wordt graag geïnformeerd over de stand van zaken naar het onderzoek omtrent de [REDACTED];
- De OR geeft ter overweging aan, de bijeenkomsten 'Directie in gesprek met medewerkers' ook digitaal aan te bieden voor medewerkers die niet fysiek kunnen aansluiten.

### 13. Sluiting

## AGENDA OVERLEGVERGADERING 6 april 2023

### 1. Opening, mededelingen, ingekomen stukken en vaststelling agenda

Mededelingen:

Op 6 en 7 juni a.s. vindt weer een OR-tweedaagse plaats.

### 2. Vaststellen conceptverslag Overlegvergadering 2 maart 2023

### 3. Instemmingsverzoek doorontwikkeling. [REDACTED]

- De OR heeft niet ingestemd met het instemmingsverzoek.  
In zijn reactie op het instemmingsverzoek heeft de OR enkele voorstellen aangereikt om op dit dossier verder te komen.
- Hoe gaat de bestuurder dit verder oppakken?

### 4. Situatie eenheid. [REDACTED]

- De OR heeft op 21 februari en 16 maart jl. achterbanbijeenkomsten gehouden voor de eenheid [REDACTED]. De OR gaat hier nog verder over in beraad.

### 5. Jaarplan HRM

- De OR gaat het Jaarplan HR onder de loop nemen.  
Verschillende trajecten uit het jaarplan zijn met elkaar verweven. Formele betrokkenheid van de OR zou daarom bij meer trajecten vereist kunnen zijn dan in de planning aangegeven.  
De OR constateert echter dat verschillende trajecten reeds zijn gestart en/of in de komende maanden uitgevoerd gaan worden.
- Het aangepaste Personeelshandboek zal volgens planning ook in Q2 worden uitgevoerd.  
Het handboek zal echter geheel geactualiseerd moeten worden. Voor een aantal onderwerpen is instemming van de OR vereist.
- Hoe gaan we dit verder uitwerken?  
De OR wil hierin graag samen met de bestuurder optrekken.

### 6. Wijziging topstructuur

- De OR is benieuwd naar de voorbereidingen in de aanloop naar de nieuwe structuur.  
Welke gesprekken zijn er gevoerd? Zijn er reeds feitelijke verandering doorgevoerd?  
En loopt dit in de pas met de adviesaanvraag wijziging Topstructuur?

### 7. Overige organisatieontwikkelingen

- Wanneer ontvangt de OR een schriftelijke reactie op de brief [REDACTED] [REDACTED]?
- De OR is ook benieuwd naar het onderzoek van de [REDACTED]. Wat is nu de stand van zaken?

### 8. Verkiezingen en benoeming CdK

### 9. Rondvraag

### 10. Sluiting



## Agenda Overlegvergadering 6 juli 2023:

### 1. Opening, mededelingen, ingekomen stukken en vaststelling agenda:

- Aanspreekpunt informatie/stukkenstroom directie – OR
- Vakantierooster: aanspreekpunten tijdens de zomerperiode

### 2. Vaststellen conceptverslag OV 4 mei 2023

### 3. Invoering nieuwe topstructuur en overlegstructuur management:

Aanleiding:

- De OR heeft op 22 juni jl. advies uitgebracht over de wijziging topstructuur en ingestemd met de wijziging overlegstructuur management.

Doel:

- Gelegenheid voor de bestuurder om te reageren op de adviezen en om afspraken te maken over het vervolg.

Aandachtspunten OR:

- De OR ziet graag de besluiten van de bestuurder na advies en instemming OR tegemoet
- De OR krijgt graag inzicht in de aanpak van de bestuurder -rekening houdend met de adviezen van de OR- en de planning voor de invoering van de nieuwe topstructuur.

### 4. Bedrijfsmaatschappelijk werk provincie Flevoland:

Aanleiding:

- De OR heeft gesproken met de bedrijfsmaatschappelijk werkster (█) van de provincie. De jaarrapportage (█) 2022 is aan de OR toegelicht.

Doel:

- Inzicht in de reacties van de bestuurder en OR en toelichting op de vervolgstappen van de bestuurder naar aanleiding van deze rapportage

Aandachtspunten OR:

- Het is niet voor iedereen bekend dat een bedrijfsmaatschappelijk werkster beschikbaar is. De communicatie kan wat de OR betreft nog verbeterd worden.

### 5. Jaarverslag bedrijfsarts:

Aanleiding:

- De OR heeft gesproken met de bedrijfsarts (█) van de provincie. Het jaarverslag 2022 van de bedrijfsarts is aan de OR toegelicht.

Doel:

- Inzicht in de reacties van de bestuurder en OR en toelichting op de vervolgstappen van de bestuurder naar aanleiding van deze rapportage.

Aandachtspunten OR:

- Het werkgerelateerd verzuim is toegenomen. De OR maakt zich hierover zorgen.

### 6. Rondvraag:

- Komt er nog een besluit van de bestuurder na advies OR groepsgewijs werven trainees?

### 7. Sluiting.

## Agenda Overlegvergadering 7 september 2023:

### 1. Opening, mededelingen, ingekomen stukken en vaststelling agenda

### 2. Vaststellen conceptverslag OV 4 mei 2023 en doornemen actielijst

### 3. Invoering nieuwe topstructuur en overlegstructuur management

#### Aanleiding:

- De OR heeft op 22 juni jl. advies uitgebracht over de wijziging topstructuur en ingestemd met de wijziging overlegstructuur management.

#### Doel bespreking:

- De OR wil de bestuurder de gelegenheid geven om te reageren op de adviezen om daarna samen afspraken te maken het over het vervolg.

#### Aandachtspunten vanuit de OR:

- De OR krijgt graag inzicht in de aanpak van de bestuurder -rekening houdend met de adviezen van de OR- en de planning voor de invoering van de nieuwe topstructuur en de overlegstructuur.
- De OR hoort graag wat de bestuurder van de OR verwacht.
- Verdiepende onderwerpen kunnen apart worden geagendeerd (zie ook onderwerpen artikel 24 overleg).
- De OR hoort graag of er actuele ontwikkelingen zijn (zie ook agendapunt 4).

### 4. Presentatie algemeen directeur aan DMO over doorontwikkeling

#### Aanleiding:

- Een aantal OR-leden hebben de meegestuurde presentatie van hun manager ontvangen, anderen echter (nog) niet.

#### Doel bespreking:

- De OR hoort graag de context van de presentatie, wat de bestuurder op het oog heeft met de presentatie en wat is afgesproken met de managers over de communicatie met de teams.

#### Aandachtspunten vanuit de OR:

- De OR vindt het belangrijk dat medewerkers waar mogelijk gelijktijdig en gelijkwaardig worden geïnformeerd over de doorontwikkeling om ruis te voorkomen.
- De OR wil graag weten hoe de expertiseteams tot stand komen en welke gevolgen deze opzet heeft voor de huidige werkzaamheden van de medewerkers die deel gaan uitmaken van de expertiseteams en voor de overige medewerkers.

### 5. Bedrijfsmaatschappelijk werk provincie Flevoland

Dit agendapunt kan in combinatie met punt 6 jaarverslag bedrijfsarts worden besproken.

#### Aanleiding:

- De OR heeft gesproken met de bedrijfsmaatschappelijk werkster [REDACTED] van de provincie. De jaarrapportage [REDACTED] 2022 is aan de OR toegelicht.

#### Doel bespreking:

- Inzicht in de reacties van de bestuurder en OR en toelichting op de vervolgstappen van de bestuurder naar aanleiding van deze rapportage.

#### Aandachtspunten vanuit de OR:

- Het is niet voor iedereen bekend dat er een bedrijfsmaatschappelijk werkster beschikbaar is. De communicatie kan wat de OR betreft nog verbeterd worden.
- Er komt een aanbesteding voor deze dienstverlening. De OR heeft al namen doorgegeven van collega's die beschikbaar zijn om mee te kijken bij deze aanbesteding. Wat is de planning?

### 6. Jaarverslag bedrijfsarts:

#### Aanleiding:

- De OR heeft gesproken met de bedrijfsarts [REDACTED] van de provincie. Het jaarverslag 2022 van de bedrijfsarts is aan de OR toegelicht.

#### Doel bespreking:

- Inzicht in de reacties van de bestuurder en OR en toelichting op de vervolgstappen van de bestuurder naar aanleiding van deze rapportage.

*Aandachtspunten vanuit de OR:*

- Het werkgerelateerd verzuim is toegenomen. De OR maakt zich hierover zorgen.

#### **7. DT-besluit 28 juni 2023 n.a.v. onderzoek.**

*Aanleiding:*

- Het DT heeft een aantal besluiten genomen omtrent de . In de aanloop naar dit besluit is de OR diverse malen betrokken geweest.

*Doel bespreking:*

- De OR ontvangt graag een toelichting van het besluit en stemt met de bestuurder af hoe de OR bij het vervolg wordt betrokken.

*Aandachtspunten vanuit de OR:*

- De OR had graag proactief het eindrapport over de . ontvangen.
- Hoe verhoudt de aanpak zich tot de officiële weg van de functieherwaardering zoals beschreven in de Cao?
- Er wordt gesteld dat de . werken in één team. Betekent dit dat alle . tezamen één team gaan vormen?
- Er komen nieuwe functieprofielen: hoe wordt de OR hierbij betrokken en wat is de planning?

#### **8. Rondvraag:**

- Terugkoppeling reacties vanuit . op antwoordbrief directie.
- Wie is het aanspreekpunt voor de OR voor informatie/stukkenstroom directie?

#### **9. Sluiting.**

## Agenda Overlegvergadering 2 november 2023

### 1. Opening, mededelingen, ingekomen stukken en vaststelling agenda

De tussentijdse OR-verkiezingen zijn gepland in week 10, van 4 t/m 8 maart 2024.

### 2. Vaststellen conceptverslag Overlegvergadering 5 oktober 2023 en doornemen actielijst

### 3. Nadere reactie bestuurder op de adviezen OR Wijziging Topstructuur en Wijziging Overlegstructuur Management

#### Aanleiding en doel bespreking:

- Op de Overlegvergadering van 5 oktober is besproken dat de bestuurder naar aanleiding van de adviezen van de OR nog een schriftelijke reactie geeft die meer in lijn ligt met de WOR, waarin wordt aangegeven welke adviezen van de OR worden overgenomen, welke adviezen niet of niet geheel worden gevolgd en waarom van deze adviezen wordt afgeweken.
- De OR ziet graag het DT-besluit en de brief van de bestuurder tegemoet.

#### Aandachtspunten vanuit de OR:

- De OR krijgt, mede vanuit de door de OR gegeven adviezen, graag inzicht in de verdere aanpak en invulling van de nieuwe organisatie- en overlegstructuur.
- De OR hecht eraan zijn achterban te kunnen uitleggen of en in hoeverre de bestuurder de adviezen van de OR volgt.

### 4. Voortgang en stand van zaken lopende trajecten

#### Aanleiding en doel bespreking:

- Nu we het einde van het jaar naderen dient de vraag zich aan waar we nu staan in een aantal trajecten. De OR heeft geconstateerd dat de voortzetting van een aantal trajecten stagneert en dat de planning niet is gehaald. De communicatie hierover wordt gemist. Het gaat o.m. om het volgende:
  - o De concernportefeuilleverdeling.  
Per 1 oktober jl. zou de concernportefeuilleverdeling bekend zijn. De OR constateert dat hierover, behalve via de powerpoint-presentatie begin september, niet verder is gecommuniceerd. Op Intranet is geen informatie gedeeld.
  - o De ██████████ De OR heeft eerder zijn zorgen geuit en aandacht gevraagd voor de positie van de medewerkers ██████████ en organisatieondersteuning. De OR vraagt zich af of de medewerkers ██████████ inmiddels op de hoogte zijn gesteld van de vervolgaanpak.
  - o Jaarplan HR 2023. De OR constateert dat de planning niet is gehaald.  
Wat is hiervan gerealiseerd? De OR ziet graag een concreet Plan van aanpak tegemoet, mede in verband met het instemmingsrecht van de OR op een aantal onderwerpen.
  - o Actualisatie Personeelshandboek. Het streven van HR om de aanpassing van het Personeelshandboek in september 2023 gereed te hebben is niet gehaald.
  - o Timeboxen. Timebox 2 was voor de zomer afgerond. De OR heeft nog niet vernomen hoe de voorstellen uit de Timeboxen worden vertaald in beleid en worden geïmplementeerd. De OR vindt het ook belangrijk dat de deelnemers van de Timeboxen deze informatie krijgen.
  - o De aanbesteding van de Arbodiensten is uitgesteld. De functie Arboadviseur/Preventiemedewerker (nu in 1 functie verenigd) zal worden gesplitst. Wat is de stand van zaken?
  - o Inventarisatie aanpassing bedrijfsvoering aan de nieuwe organisatie (geen afdelingen). Hoe ver zijn we? Wordt de startdatum van 1 januari 2024 gehaald?
- Graag verneemt de OR de stand van zaken en de vervolgstappen van de hierboven genoemde trajecten.

#### Aandachtspunten vanuit de OR:

- Om beter te kunnen begrijpen hoe teams en medewerkers met elkaar kunnen samenwerken en doelen kunnen bereiken, is meer duidelijkheid nodig over de vervolgstappen en samenhang van en tussen de trajecten.

## **5. Ongewenst gedrag**

### Aanleiding en doel bespreking:

In het agendaoverleg van 26 oktober jl. hebben we samen geconstateerd dat over dit onderwerp nog veel onduidelijkheid bestaat. Voor bestuurder en OR is dit een onderwerp waar we nog veel stappen in moeten en kunnen maken. Een begin kan zijn om het hier met elkaar over te hebben.

Bespreekpunten zijn o.m.:

- Wat wordt onder ongewenst gedrag verstaan, wat kunnen we hieronder scharen en zijn hier normen voor aan te geven?
- Hoe gaan we hiermee om?
- Wat moeten en kunnen betrokkenen (slachtoffer, dader, andere betrokkenen) doen als zij hiermee in aanraking komen?
- Hoe kunnen we ongewenst gedrag op de werkvloer terugdringen?

### Aandachtspunten vanuit de OR:

- Hoe zorgen we in deze organisatie samen voor een respectvolle en veilige omgeving?

## **6. Rondvraag**

## **7. Sluiting**

## AGENDA OVERLEGVERGADERING 7 MAART 2024:

1. Opening, mededelingen, ingekomen stukken en vaststelling agenda.
2. Vaststellen conceptverslag en doornemen actielijst OV 8 februari 2024.
3. Terugblik bijeenkomst OR/DT op 29/2 inzake Sociale veiligheid en Integriteit.

### Aanleiding en doel gesprek:

- De sociale veiligheid binnen de provincie is één van de onderwerpen die de OR op zijn jaarprogramma heeft geagendeerd. [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]
- In de OV van 2 november 2023 hebben we een begin gemaakt met het bespreekbaar maken van dit onderwerp en onze zorgen geuit over ongewenst gedrag binnen de provincie. We willen de handen in een te slaan om dit gedrag terug te dringen en een veilige en respectvolle werkomgeving creëren.
- De OR gaat graag verder met u in gesprek om een gezamenlijke beeld- en begripsvorming te scheppen en indien mogelijk om tot een concrete aanpak en eerste stappen te komen. Mogelijk kan dit in relatie tot de nieuwe Ronde tafelgesprekken, waarin integriteit een belangrijke rol gaat spelen, worden opgepakt.
- Op de OV van 8 februari 2024 heeft u voorgesteld om een bijeenkomst voor de OR en het DT te organiseren met als thema 'Veiligheid en Integriteit' om hierover met elkaar van gedachten te wisselen en verder hierover door te praten. De OR heeft zijn huiswerk gedaan en heeft in bijgaande notitie alvast de eerste handvatten geformuleerd voor de bijeenkomst. De bijeenkomst heeft inmiddels plaatsgevonden op 29 februari 2024.

### Aandachtspunten vanuit de OR:

- Hoe kijken we terug op de bijeenkomst?
- Hoe gaan we verder hierover met elkaar in gesprek?

4. Strategische Personeelsplanning.

### **Uitwerking OR van het vacature-/wervings- en selectiebeleid (als onderdeel van de SPP)**

#### Aanleiding bespreking:

Eén van de andere speerpunten van de OR die op het jaarprogramma van de OR is geagendeerd is de SPP. De OR wil dit onderwerp graag proactief oppakken. Het eerste onderdeel waar de OR wat dieper op in wil gaan en waar al langer door de OR aandacht voor gevraagd wordt, is het vacature-, wervings- en selectiebeleid. De OR is voornemens dit onderdeel uit te werken en de voor de OR belangrijke aandachtspunten in een notitie te vatten. De OR zal dit eerst met de HR-manager bespreken.

#### Aandachtspunten OR:

- Aankondiging uitwerking OR over het vacature-, wervings- en selectiebeleid.
- Wie is nu trekker van de SPP?

5. Onderzoek [REDACTED]

#### Aanleiding:

Op 28 juni 2023 heeft het DT heeft een aantal besluiten genomen omtrent de [REDACTED]. In de aanloop naar dit besluit is de OR diverse malen betrokken geweest.

In de OV van 5 oktober 2023 heeft u toegelicht dat aan de [REDACTED] is verzocht om te inventariseren hoe de [REDACTED] in de nieuwe opzet van de expertiseteams ingepast kunnen worden. U gaf aan dat keuzes niet zo snel gemaakt kunnen worden, deels omdat systemen en processen eerst geharmoniseerd moeten worden. Het doel was om de aanpassingen van de systemen per 1 januari 2024 door te voeren, waarna een volgende stap gezet kan worden.

Inmiddels is het eind februari 2024 en zijn de systemen, voor zover de OR dat kan overzien, grotendeels aangepast.

Over de voortgang van de ontwikkelingen rondom de [REDACTED] is het echter stil gebleven. Het is nog niet duidelijk hoe de [REDACTED] in de organisatie worden ingebed.

#### Doel bespreking:

- De OR vraagt zich af of er stappen zijn gezet en verneemt graag van de bestuurder wat de stand van zaken is.
- De medewerkers van de [REDACTED] hebben recht op meer duidelijkheid. De OR heeft eerder aan de bestuurder verzocht om de [REDACTED] van de vervolgaanpak op de hoogte te stellen en vraagt zich af of dit is gebeurd.

#### Aandachtspunten vanuit de OR:

- De OR had graag proactief het eindrapport over de [REDACTED] ontvangen, maar ontvangt deze graag alsnog.
- De [REDACTED] verkeren al te lang in onzekerheid over hun posities binnen de organisatie. Hier moet spoedig meer duidelijkheid over komen.
- Hoe verhoudt de aanpak zich tot de officiële weg van de functieherwaardering zoals beschreven in de Cao? De OR heeft ook vernomen dat er nieuwe functieprofielen komen. Over deze wijzigingen wil de OR meedenken en positie nemen, mede in het kader van de SPP en het HR-beleid.

### **6. Jaarplan organisatie**

#### Aanleiding en doel bespreking:

Het Jaarplan wordt op 12 maart 2024 in GS besproken.

Bij het art. 24 overleg in januari heeft de bestuurder toegezegd de OR te informeren over deze bespreking.

De OR hoort graag hoe het overleg met GS is geweest en hoe medewerkers over het vervolg geïnformeerd worden. De OR is ook benieuwd naar de voorbereidingen van de gesprekken met de medewerkers/teams.

### **7. Rondvraag**

- Wanneer is het Personeelshandboek gereed?
- Wie kan de OR uitnodigen om een toelichting te geven over de stand van zaken van de verbouwing van het provinciehuis?
- Kan er meer duidelijkheid gegeven worden over het omgaan met persoonsgegevens in stukken die rondgestuurd worden? Misschien in het Personeelshandboek?
- Wat zijn de ervaringen met de bijeenkomsten 'Directie in gesprek met medewerkers' op donderdagochtend? Kunnen we dit evalueren?

### **8. Sluiting**

## AGENDA OVERLEGVERGADERING 4 april 2024:

### 1. Opening, mededelingen, ingekomen stukken en vaststelling agenda.

Mededelingen:

- Er zijn twee nieuwe OR-leden door de medewerkers verkozen: [REDACTED] en [REDACTED]
- De OR gaat op 24 en 25 april op tweedaagse en werkt daar aan de onderlinge samenwerking, stelt prioriteiten voor de komende periode en verdiept zich in de ontwikkelingen als gevolg van de nieuwe pensioenwetgeving.

### 2. Vaststellen conceptverslag en doornemen actielijst OV 7 maart 2024.

### 3. Overzicht adviesaanvragen en instemmingsverzoeken andere ondernemingsraden.

Aanleiding bespreking:

We zijn nu al een eind op weg in onze doorontwikkeling en hebben diverse organisatiewijzigingen gerealiseerd. De OR is in dit traject als gesprekspartner in mindere en meerdere mate, bij de ontwikkelingen betrokken geweest in de gesprekken met de bestuurder.

Een rode draad in de doorontwikkeling is de organische voltrekking van veranderingen in deze organisatie, waarbij de OR de ijkmomenten mist om formeel te kunnen adviseren of in te stemmen. Naar de beleving van de OR ontvangt hij weinig adviesaanvragen en instemmingsverzoeken.

Om dit te kunnen verifiëren heeft de OR bij andere provinciale ondernemingsraden gevraagd of zij ons overzichten kunnen geven van de adviesaanvragen en instemmingsverzoeken die zij in de afgelopen twee jaren van hun bestuurders hebben ontvangen.

Met de bestuurder is afgesproken dat de OR deze overzichten aanlevert.

### 4. Beëindiging regelingen Lelystad- en IKB-fiets.

Aanleiding bespreking:

In het DT overleg van 18 maart is gesproken over het voorgesteld besluit om de regelingen van de Lelystad- en IKB-fiets te beëindigen.

De OR heeft op dit onderwerp geen formele rol, maar gelet op de uitgebreide regeling in het Personeelshandboek roept dit voorstel o.m. de volgende vragen op:

- a. Door beëindiging van de regeling is het niet meer mogelijk om een werkgeversbijdrage voor de fiets te vragen.  
Wat gebeurt er met de lopende aanvragen?
- b. Zijn er gevolgen voor medewerkers die al een Lelystad-fiets hebben?
- c. Zijn er gevolgen voor een lopende terugbetalingsregeling?
- d. Per wanneer gaat de regeling in?

Aandachtspunten OR:

- Het voorgesteld besluit van het DT is naar de mening van de OR nog onvoldoende uitgewerkt. Ook uit de achterban heeft de OR hierover vragen ontvangen.
- De OR verzoekt de bestuurder dit voorstel verder uit te werken en wil, mocht hier aanleiding toe zijn, hierover met de bestuurder van gedachten wisselen.
- De OR wil graag weten of in het in andere provincies het ook zo is, dat het invoeren van een km-vergoeding voor de fiets is samengegaan met de beëindiging van de (IKB)-regeling voor de aanschaf van een fiets.

### 5. Vertrekkende medewerkers en de communicatie (intern en extern) hieromtrent.

Aanleiding bespreking:

De OR heeft na het recente [REDACTED] bij de bestuurder een aantal zorgpunten aangereikt gebaseerd op gesprekken met de medewerkers. De OR ontvangt nog geen signalen dat deze zorgpunten zijn opgepakt en dat met alle betrokken teams hierover is gesproken.

Aandachtspunten OR:



De OR verzoekt de bestuurder om een update te geven van de gevoerde gesprekken met de betreffende Expertiseteams en of/hoe medewerkers worden betrokken bij het zoeken van een nieuwe

De OR constateert dat er in algemene zin geen uniforme interne communicatie plaatsvindt over vertrekkende medewerkers al dan niet op sleutelposities. Medewerker staan nog 'gewoon' op Intranet vermeld. Dit zorgt voor onduidelijkheid. Welke verbeteringen zijn hier mogelijk?

## **6. Onderzoek**

### Aanleiding:

Op 28 juni 2023 heeft het DT heeft een aantal besluiten genomen omtrent de . In de aanloop naar dit besluit is de OR diverse malen betrokken geweest.

In de OV van 5 oktober 2023 heeft de bestuurder toegelicht dat aan de is verzocht om te inventariseren hoe de in de nieuwe opzet van de expertiseteams ingepast kunnen worden. De bestuurder gaf aan dat keuzes niet zo snel gemaakt kunnen worden, deels omdat systemen en processen eerst geharmoniseerd moeten worden. Het doel was om de aanpassingen van de systemen per 1 januari 2024 door te voeren, waarna een volgende stap gezet kan worden. Inmiddels is het begin april 2024 en zijn de systemen, voor zover de OR dat kan overzien, grotendeels aangepast

In de vorige vergadering heeft de bestuurder aangekondigd om op dit dossier stappen te gaan zetten.

### Doel bespreking:

De OR vraagt zich af of er stappen zijn gezet en verneemt graag van de bestuurder wat de stand van zaken is.

### Aandachtspunten vanuit de OR:

- De verkeren al te lang in onzekerheid over hun posities binnen de organisatie. Hier moet spoedig meer duidelijkheid over komen;
- De OR verneemt graag een concrete datum willen waarop het gesprek met de wordt hervat.
- Hoe verhoudt de aanpak zich tot de officiële weg van de functieherwaardering zoals beschreven in de Cao? De OR heeft ook vernomen dat er nieuwe functieprofielen komen. Over deze wijzigingen wil de OR meedenken en positie nemen, mede in het kader van de SPP en het HR-beleid.

## **7. Werkplek van de Toekomst**

### Aanleiding:

De OR leest op intranet over diverse veranderingen in de digitale ondersteuning van medewerkers. Gesproken wordt over de 'werkplek van de toekomst'. Uit een recent gesprek met een expert van het expertiseteam IV blijkt ook dat de verdergaande digitalisering van onze werkomgeving leidt tot een andere manier van werken (agile) en tot functiewijzigingen / nieuwe functies (bijv. product-owner) die we nog niet kennen in onze organisatie.

### Aandachtspunten vanuit de OR :

- De OR ontvangt graag het beleidskader dat de basis vormt voor de 'werkplek van de toekomst' en waarin staat beschreven wat met deze ontwikkeling wordt beoogd en hoe deze doelen worden bereikt.
- De OR ontvangt graag een tijdspad met de beoogde stappen om de werkplek van de toekomst te realiseren.

## **8. Het Goede Gesprek met managers**

## **9. Terugkoppeling gesprek met GS op 26/3-24 inzake de doorontwikkeling en het Jaarplan van de organisatie**

## **10. Rondvraag**

- Kan de bestuurder WOR een terugkoppeling geven van het gesprek over integriteit en veiligheid op de heidagen van het DT?

## **11. Sluiting**

## AGENDA OVERLEGVERGADERING 2 mei 2024:

### 1. Opening, mededelingen, ingekomen stukken en vaststelling agenda.

### 2. Vaststellen conceptverslag en doornemen actielijst OV 4 april 2024.

### 3. Terugblik OR-tweedaagse op 24 en 25 april 2024.

De OR heeft op de tweedaagse onder begeleiding van [REDACTED] een aantal voor de OR interessante onderwerpen uitgelicht, zijn werkwijze geëvalueerd en het Jaarplan OR en strategie voor de komende tijd met elkaar besproken. Daarnaast was het wederom een geslaagde, leerzame en leuke bijeenkomst geweest. Concreet hebben we de volgende onderwerpen besproken:

- Wet Toekomst Pensioenen en de rol van de OR;
- Werkwijze van de OR en de navigatormethode;
- Jaarplan OR waarin in ieder geval worden geagendeerd: pensioenen, sociale veiligheid, evaluatie adviesaanvraag wijziging topstructuur en managementoverleg, Arbodienstverlening, SPP, Inclusie en diversiteit/participatiebeleid, werkdruk.

De OR is voornemens twee vaste OR-commissies in te stellen: de Commissie Pensioenen en de Commissie Veiligheid Gezondheid Welzijn en Milieu (VGWM).

### 4. Sociale veiligheid en heidagen DT.

#### Aanleiding bespreking:

De OR is benieuwd naar het vervolg van dit traject en naar de aanpak om samen tot een meer respectvolle en veilige werkomgeving te komen. Tijdens de heidagen van het DT is dit onderwerp besproken en in de laatste OV is kort ingegaan op dit traject, waarbij de bestuurder de toezegging heeft gedaan om binnen enkele weken met een voorstel te komen waarin ook wordt ingegaan op de rol van de OR.

De OR is ook benieuwd hoe de inbreng van de OR (praatplaat) in het gesprek wordt meegenomen.

### 5. Functieonderzoek medewerkers [REDACTED]

#### Aanleiding bespreking:

- Zoals medegedeeld in de laatste Overlegvergadering is aan [REDACTED] de opdracht gegeven om een onderzoek naar de functiewaardering van de medewerkers [REDACTED] te verrichten. De OR is voornemens om op 6 mei een achterbanbijeenkomst voor de [REDACTED] te houden en wil graag een compleet beeld hebben van de ontwikkelingen bij de [REDACTED]. De OR heeft derhalve HR verzocht om inzage te mogen hebben in de opdracht aan [REDACTED] en de onderliggende stukken. De OR heeft echter van HR vernomen dat de opdracht aan [REDACTED] mondeling is verstrekt. De OR wil deze werkwijze met de bestuurder bespreken.
- Daarnaast heeft de OR in het DT besluit gelezen dat aan HR de opdracht is gegeven om onderzoek te verrichten naar [REDACTED] en [REDACTED] functies meer algemeen. Dit doet vermoeden dat de impact voor organisatie en medewerkers behoorlijk groot kan zijn. Kan de bestuurder hier meer duiding aan geven?

### 6. Wet toekomst pensioenen.

#### Aanleiding bespreking:

De Wet toekomst pensioenen is per 1 juli 2023 in werking getreden. De pensioenuitvoerders en uitvoeringsorganisaties hebben echter meer tijd nodig. De uiterste transitiedatum is dan ook gewijzigd naar 1 januari 2028. Uiterlijk 1 januari 2025 moet het transitieplan echter bekend zijn bij de toezichthouder, tenzij de uitslag van het aankomend referendum tot een andere planning noopt. Elke organisatie kan hiervoor eigen beleid vaststellen.

#### Aandachtspunten OR:

- Pensioen is uitgesteld inkomen. Wijzigingen in regelgeving en pensioenovereenkomst die de opbouw van ons pensioen kunnen beïnvloeden raakt ons allemaal.
- De werkgever heeft de plicht om de OR te informeren over mogelijke wijzigingen in de uitvoeringsovereenkomst/- reglement pensioenen, ook als dit in de Cao is geregeld en/of sprake is van een verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds.

Dit informatierecht wordt niet beperkt door het instemmingsrecht van de OR.

- De werkgever heeft de ruimte om specifieke afspraken te maken of regelingen te treffen binnen de kaders van deze wet. De OR ontvangt graag binnenkort een keer uitleg over de nieuwe wetgeving, de ruimte voor eigen keuzes en de richting die onze organisatie daarin denkt te gaan.
- Graag hoort de OR wat de strategie van de bestuurder is en hoe het samenwerkingsproces met het IPO, de vakbonden en met de OR wordt ingericht. De OR wil hier graag procesafspraken over maken.
- De OR is benieuwd naar de opzet van het transitieplan en meer inhoudelijk naar de gevolgen voor een ieders pensioen en het partner- en nabestaandenpensioen.
- Tenslotte, de OR vindt het belangrijk dat organisatie en medewerkers tijdig hierover worden ingelicht en wil graag in de interne communicatie samen optrekken met de bestuurder.

**7. Rondvraag.**

**8. Sluiting.**

## AGENDA OVERLEGVERGADERING 4 juli 2024:

### 1. Opening, mededelingen, ingekomen stukken en vaststelling agenda.

Mededelingen;

- Per 1 juli 2024 zijn de Commissies VGWM en Pensioenen als vaste OR-Commissies ingesteld. Het aantal Commissieleden van beide Commissies wordt nog aangevuld met twee niet OR-leden. De zittingstermijn van de leden eindigt op het tijdstip waarop de zittingstermijn van de OR-leden afloopt (juni 2026). De instellingsbesluiten zijn aan de bestuurder ter kennisname voorgelegd.
- In verband met het zomerreces zal de volgende Overlegvergadering op 5 september 2024 zijn. De OR stelt voor jaarlijks één OV-overleg op locatie te doen (bijv. op een vestiging), bijvoorbeeld op 5 september.

Vragen aan [REDACTED] of hij idd deelneemt aan de werkgroep die gaat over de Co2 rapportage.

En overleggen wanneer het andere ongevraagd advies Digitale monitoring op Intranet geplaatst kan worden.

### 2. Vaststellen conceptverslag en doornemen actielijst OV 2 mei 2024.

### 3. Ongevraagd advies OR vacature-, wervings- en selectiebeleid.

Aanleiding bespreking:

Op 24 mei jl. heeft de OR verschillende uitgangspunten en toetsingspunten die volgens de OR de basis zouden moeten vormen voor een verantwoord vacature-, wervings- en selectiebeleid van de provincie, als ongevraagd advies in de zin van de WOR aan de bestuurder voorgelegd.

Doel bespreking:

De OR heeft verzocht om een eerste bespreking in deze Overlegvergadering. Graag verneemt de OR uw reactie en bespreekt de OR met u een concrete planning voor de vervolgaanpak van dit onderwerp.

### 4. Instemmingsverzoek voortzetting en optimalisering dienstverlening [REDACTED]

Aanleiding bespreking

In een werksessie op 20 juni jl heeft de OR een mondelinge toelichting ontvangen op de nieuwe werkwijze van [REDACTED] en de reden dat de het contract mag worden verlengd. Op 21 juni heeft de OR het instemmingsverzoek ontvangen.

Doel bespreking

De OR geeft haar eerste reactie op het instemmingsverzoek en zal aangeven op welke termijn een formele reactie haalbaar is. Een aantal aandachtspunten alvast vooraf:

- de timing van het instemmingsverzoek: vlak voor het zomerreces terwijl het probleem al veel eerder bekend was. De OR voelt [REDACTED]

[REDACTED] – dit heeft de OR ook geconstateerd met het instemmingsverzoek over de RI&E. De OR wil zich vrij een mening kunnen vormen in de voorgenomen aanbesteding en is daarbij niet gebonden aan de inhoud van dit instemmingsverzoek.

- de inhoud van het instemmingsverzoek: enkele eerste vragen: hoe worden de medewerkers geïnformeerd over een eventueel andere werkwijze (de uitvoeringsprocessen zijn niet helder in de adviesaanvraag), geldt er een medisch beroepsgeheim voor een Praktijkondersteuner Bedrijfsarts?

### 5. Instemmingsverzoek programma Ambtelijk Vakmanschap

Aanleiding bespreking

Begin 2024 is de OR geïnformeerd over de doelstellingen rondom het traject Ambtelijke Vakmanschap en de hoofdlijnen van de uitvoering. Op 21 juni heeft de OR het instemmingsverzoek ontvangen. Dit onderwerp heeft raakvlakken met het ongevraagd advies van de OR onder punt 8.

Doel bespreking

De OR geeft haar eerste reactie op het instemmingsverzoek en zal aangeven op welke termijn een formele reactie haalbaar is. Een aantal aandachtspunten alvast vooraf:

- de timing en opzet van het instemmingsverzoek: de OR is eerder op hoofdlijnen geïnformeerd en moet nu over de gehele opzet zich een oordeel vormen (de aanvraag omvat 38 pagina's met informatie). Dat lukt niet vlak voor een zomerreces. De OR voelt [REDACTED] omdat het programma in september van start moet gaan. Het betreffen dan echter leertrajecten die al lopen in onze organisatie. Wat de OR betreft kunnen deze net als al gebruikelijk gewoon doorgaan en de OR zal als gebruikelijk tot een zorgvuldig advies komen over het geheel.
- de inhoud van het instemmingsverzoek, een eerste vraag: is het programma 'one size fits all'?

## **6. (onder voorbehoud) Ongevraagd advies OR 'Span of care'.**

### Aanleiding ongevraagd advies en bespreking:

De OR heeft diverse malen in zijn eigen overleggen gesproken over de 'span of care' in onze organisatie na aanleiding van de nieuwe organisatiestructuur. In het advies licht de OR toe waarom een groot team nadelige gevolgen kan hebben voor medewerkers, teammanagers en organisatie en adviseert de OR de bestuurder aandacht te vestigen op de gevolgen van de span of care van te grote teams en deze span of care te beperken.

### Doel bespreking

De OR gaat graag met u in gesprek via welke stappen gezet kunnen worden om te komen tot een span of care die recht doet aan de taken van de leidinggevenden en dat wat medewerkers nodig hebben in onze organisatie.

## **Ongevraagd advies Toetsingscriteria OR voor digitale monitoring van werk-gerelateerde opleidingstrajecten van medewerkers**

### Aanleiding

De OR was op de hoogte dat het vernieuwde digitale personeelssysteem voorziet in een optie om voortgang te monitoren van opleidingstrajecten en dat de bestuurder van plan is om in het kader van 'ambtelijk vakmanschap' een breder scala aan opleidingen (verplicht) aan medewerkers aan te bieden. De OR heeft daarom al nagedacht over zijn opvattingen over digitale monitoring.

### Doel bespreking

De OR heeft verzocht om een eerste bespreking in de Overlegvergadering. Graag verneemt de OR uw reactie en bespreekt de OR met u een concrete planning voor de vervolgaanpak van dit onderwerp.

## **7. Stand van zaken aantal onderwerpen:**

### 1. Thema integriteit:

In het DT van 29 mei 2024 is het programma voor 12 juni toegelicht door [REDACTED]. Op 12 juni is dit in het DMO behandeld. De OR wordt graag bijgepraat.

De OR heeft zich ook beraden op [REDACTED] eigen rol in dit traject. [REDACTED] ziet voor zichzelf geen andere rol dan die [REDACTED] al inneemt: waarderen voor goede ontwikkelingen, kritisch indien nodig. De OR zal bewaken dat het thema 'sociale veiligheid' binnen en/of buiten dit traject voldoende aandacht blijft krijgen. Vanzelfsprekend gaat de OR graag in gesprek over het betrekken van alle medewerkers bij dit onderwerp.

### 2. [REDACTED]

De OR heeft de indruk dat de boodschap op de bijeenkomst van de [REDACTED] voor de [REDACTED] een teleurstelling was. De OR begrijpt dat het DT haar beslissingen baseert op het rapport van [REDACTED]. De OR vraagt bij deze het rapport van [REDACTED] op om zich zo ook zelf een oordeel te vormen.

### 3. Pensioenen:

In de vorige OV-vergadering is dit onderwerp kort besproken. Kan de bestuurder al aangeven hoe dit wordt opgepakt in onze organisatie en welke rol hij voor de OR ziet. De OR wil graag (proces)afspraken voor na het zomerreces maken met de bestuurder over de voortgang van de strategie en aanpak van de implementatie van de Wtp.

### 4. Arbeidsmarkttoelage:

Ondanks de toezegging heeft de OR nog geen informatie ontvangen over het aantal medewerkers dat een arbeidsmarkttoelage ontvangt.

**8. Rondvraag**

**9. Sluiting**

## AGENDA OVERLEGVERGADERING 5 september 2024:

### 1. Opening, mededelingen, ingekomen stukken en vaststelling agenda.

### 2. Vaststellen conceptverslag en doornemen actielijst OV 4 juli 2024.

### 3. Instemmingsverzoek voortzetting en optimalisatie van de Arbodienstverlening met [REDACTED]

#### Aanleiding en doel bespreking:

De OR loopt tegen een aantal vragen aan over de inhoudelijke -verplichte- wijzigingen van het verzuimbeleid en het verzoek om in te stemmen met afwijking van het inkoopbeleid.

De OR heeft deze vragen bij mail van 25 juli jl. aan de bestuurder gesteld, maar heeft hierop nog geen reactie ontvangen.

Daarnaast stuit de OR op het ongunstige tijdstip waarop het instemmingsverzoek is ontvangen en kan door een te geringe bezetting van de OR tijdens het zomerreces geen besluiten nemen.

### 4. Instemmingsverzoek programma Ambtelijk Vakmanschap

#### Aanleiding en doel bespreking:

Bij het programma ambtelijk vakmanschap zet de OR vraagtekens bij het monitoren van de opleidingsvoortgang op medewerkersniveau. De OR heeft in juni in een ongevraagd advies aan de bestuurder de voor de OR belangrijke criteria voor het (digitaal) monitoren van opleidingstrajecten van medewerkers uiteengezet en ziet in het programma ambtelijk vakmanschap veel raakvlakken met dit ongevraagd advies. De OR wil derhalve de schriftelijke reactie van de bestuurder op het ongevraagd advies graag betrekken bij de beoordeling van het instemmingsverzoek.

Voor wat betreft de selectie van de opleidingen en de tijd die hiervoor wordt uitgetrokken, ontvangt de OR graag een toelichting.

De OR heeft deze vragen bij mail van 25 juli jl. aan de bestuurder gesteld en heeft op 26 augustus een reactie hierop ontvangen.

En tenslotte, ook dit instemmingsverzoek heeft de OR vlak voor het zomerreces ontvangen en wordt de OR ook hierbij geconfronteerd met afwezigheid wegens vakantie.

### 5. Waardering en inbedding: [REDACTED] in onze organisatie

#### Aanleiding en doel bespreking:

Ondanks het advies van [REDACTED] en HR blijft het voor de OR én de [REDACTED] die de OR hebben benaderd, onduidelijk -kort gezegd- waarom er een range bestaat van functieschaal 6 t/m 9 in de functies van zowel algemene [REDACTED] als [REDACTED].

De OR mist ook de visie over de rol van de [REDACTED] in de nieuwe organisatie en, mede omdat de verschillen in functies en inschaling onduidelijk blijven, een uiteenzetting over de mogelijkheden voor een [REDACTED] om door te groeien in een [REDACTED].

In een brief (# [REDACTED]) heeft de OR op 27 augustus zijn zorg over dit onderwerp met de bestuurder gedeeld en de bestuurder verzocht om schriftelijke beantwoording vóór 1 oktober 2024.

### 6. Personeelshandboek

#### Aanleiding en doel bespreking:

Het concept van het aangepaste personeelshandboek roept bij de OR een aantal algemene en inhoudelijke vragen op, die de OR ook graag met de bestuurder wil bespreken.

De OR heeft zijn vragen en overwegingen in een brief (# [REDACTED]) met de bestuurder gedeeld en de bestuurder verzocht om schriftelijke beantwoording vóór 1 oktober 2024.

### 7. Rondvraag

- Pensioenen. In de vorige OV-vergaderingen is dit onderwerp kort besproken. Kan de bestuurder al aangeven hoe dit wordt opgepakt in onze organisatie en welke rol hij voor de OR ziet? De OR wil graag (proces)afspraken maken met de bestuurder over de voortgang van de strategie en aanpak van de implementatie van de Wtp.
- De verplichte Co2 rapportage is inmiddels ingevoerd.

Kan de bestuurder concreet aangeven welke informatie over medewerkers in deze rapportage wordt gedeeld, hoe medewerkers hierbij worden betrokken, wat zij ervan merken/welke gevolgen dit voor de medewerkers kan hebben?

- Wat is de stand van zaken met betrekking tot het onderwerp integriteit en het onderwerp sociale veiligheid?

De OR ontvangt graag een update van de door de directie genomen stappen op dit thema.

- Arbeidsmarkttoelage. In de afgelopen 3 jaar is het aantal medewerkers met een arbeidsmarkttoelage gedaald:

Peildatum januari 2022: 39

Peildatum januari 2023: 18

Peildatum januari 2024: 17

De OR is benieuwd naar de verklaring van deze daling en het (schriftelijk) beleid rondom arbeidsmarkttoelagen en bindingspremies.

- Managementwisselingen. De OR wil graag met de bestuurder kort terugblikken op de aanloop naar en het proces van de managementwisselingen. Deze wijze van evalueren en toedelen van functies raakt het werving- en selectiebeleid dat in onze organisatie nog ontbreekt, althans dat op dit moment nog niet schriftelijk is vastgesteld. De raakvlakken met het ongevraagd advies van de OR inzake het werving- en selectiebeleid zijn evident.

## **8. Sluiting**



## Agenda Overlegvergadering OR

**Datum** 03-10-2024  
**Tijd** 10:00 - 12:00  
**Locatie** Kamer Waterschap Zuiderzeeland  
**Voorzitter** [REDACTED]

- 1      Opening, mededelingen, ingekomen stukken en vaststelling agenda**  
 De OR zal instemmen met het aangepast instemmingsverzoek Programma Ambtelijk Vakmanschap
- 2      Vaststellen conceptverslag en doornemen actielijst Overlegvergadering 5 september 2024**
- 3      Reactie op ongevraagd advies OR inzake het vacature-, wervings- en selectiebeleid**  
 Toelichting van bestuurder WOR op deze reactie.
- 4      Inrichting ruimte bedrijfsfitness**  
Aanleiding en doel bespreking:  
 De OR begrijpt dat is besloten om bedrijfsfitness mogelijk te maken binnen onze organisatie in een eigen fitnessruimte. Bedrijfsfitness heeft voor de OR raakvlakken met diverse aandachtsvelden, waaronder arbeidsomstandigheden en vitaliteitsbeleid.  
 De OR gaat graag in gesprek met de bestuurder WOR over  
 \* hoe deze voorziening past in het vitaliteitsbeleid;  
 \* of er al praktische richtlijnen voor het gebruik van deze ruimte in voorbereiding zijn  
 \* hoe de OR hierbij wordt betrokken;  
 \* hoe het besluitvormingsproces voorafgaand aan dit besluit is geweest.
- 5      Update jaarprogramma 2024-2025**  
Aanleiding en doel bespreking:  
 De bestuurder en de OR hebben de afspraak om na ieder kwartaal terug te blikken en vooruit te kijken naar de voortgang van het jaarprogramma. Aandachtspunten: Wordt het gesprek met de medewerkers gevoerd over de voortgang van het jaarprogramma en het stellen van prioriteiten?  
 Hoe is de aansluiting tussen jaarprogramma 2025 en programmabegroting gemaakt?
- 6      Schriftelijke reactie op brief OR over de [REDACTED]**  
 De bestuurder geeft een toelichting op zijn reactie. De OR krijgt gelegenheid hierover vragen te stellen.
- 7      Ontwikkeling meerjarig financieel perspectief provincie Flevoland**  
 De bestuurder geeft een update op dit onderwerp.
- 8      Organisatieontwikkelingen**  
Aanleiding en doel bespreking:  
 De OR heeft begrepen dat de bestuurder WOR graag met de OR in gesprek komt over 'waar we op dit moment staan als organisatie'. Dit is een breed thema.  
 In een eerste gesprek staat de OR graag stil bij de stappen die afgelopen jaar zijn

gezet in de ontwikkeling van onze organisatie en hoe de bestuurder WOR hierop terugblijkt.

Het is voor de OR ook behulpzaam om te horen welke stappen het komend half jaar zijn voorzien.

**9**

### **Rondvraag**

1. In de CAO artikel 4.2.2 'bepaling salaris' staat:

*Als de werknemer na 1 januari 2024 een andere functie gaat vervullen waarvoor een hogere salarisschaal geldt, wordt het salaris in de geldende nieuwe salarisschaal opnieuw bepaald. Het nieuwe salaris stijgt in ieder geval met 3%, maar maximaal 6% van het maximum van de nieuwe salarisschaal. Het nieuwe salaris is nooit lager dan het salaris in de oude functie. Het nieuwe salaris is nooit hoger dan het maximum van de nieuwe hogere salarisschaal.*

#### Vragen:

Is er binnen onze organisatie een richtlijn over hoe met deze bepaling wordt omgegaan;

PBDI (Persoonlijk budget duurzame inzetbaarheid): bestedingsmogelijkheden budget in relatie tot aflossen studieschuld;

Optimaliseren HR-processen: update.

**10**

### **Sluiting**

| <b>VERSLAG OVERLEGVERGADERING 12 januari 2023</b> |            |
|---------------------------------------------------|------------|
| <b>Aanwezig:</b>                                  | [REDACTED] |
| <b>Afwezig:</b>                                   | [REDACTED] |
| <b>Voorzitter:</b>                                | [REDACTED] |
| <b>Steller:</b>                                   | [REDACTED] |

### **1. OPENING, MEDEDELINGEN, INGEKOMEN STUKKEN EN VASTSTELLING AGENDA:**

- De voorzitter heet de aanwezigen welkom.
- Mededelingen.
  - Van OR-zijde is met kennisgeving afwezig [REDACTED].  
Van directiezijde zijn geen mededelingen.
- Voor de ingekomen stukken wordt verwezen naar de agendapublicatie in iBabs.
- De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

### **2. INSTEMMINGSVERZOEK DOORONTWIKKELING ROL:**

[REDACTED]

[REDACTED]

### **3. ORGANISATIEONTWIKKELINGEN**

- De directie heeft geconstateerd dat de eerder aangekondigde reorganisatie geen reorganisatie is in de zin van de Cao. De OR zal hier een notitie over ontvangen. De OR geeft aan deze notitie tijdig te willen ontvangen zodat de OR aan de voorkant hierover kan meedenken, zijn input kan leveren en zich niet geconfronteerd ziet met reeds in de praktijk ingezette veranderingen.

#### **Uitleg namens de WOR bestuurder**

De OR heeft vlak voor de vergadering een presentatie 'Herinrichting organisatie' ontvangen aan de hand waarvan de te verwachten organisatiewijzigingen werd toegelicht. De herinrichting van de organisatie is nodig vanwege de toenemende complexiteit van de maatschappelijke opgaven en de noodzaak om als organisatie hierop in te spelen. De herinrichting wordt tegen de achtergrond van het missie- en visietraject opgepakt. De organisatie zal meer opgavengericht moeten worden en de medewerkers zullen meer gebonden zijn aan deze opgavenstructuur. Functies en taken worden op zich niet gewijzigd, maar wel de manier waarop de medewerker zijn werkzaamheden uitvoert en zijn/haar bijdrage levert aan de gezamenlijke verantwoordelijkheid. Er zal dan ook geen formele adviesaanvraag bij de OR worden ingediend. Wel hecht de WOR-bestuurder waarde aan de input van de OR.

Met het verdwijnen van de functie van afdelingshoofd worden de bevoegd- en verantwoordelijkheden van het afdelingshoofd belegd bij de directieleden. Dit houdt een belangrijke wijziging in van de organisatie en van de verdeling van de bevoegdheden binnen de organisatie en is derhalve adviesplichtig. De adviesaanvraag wijziging Topstructuur zal naar verwachting half februari aan de OR wordt voorgelegd.

De WOR-bestuurder streeft ernaar nog voor de zomer de herinrichting af te ronden.

De presentatie zal de OR bestuderen.

[REDACTED]

- Een concrete lijst van wat de OR het komend half jaar kan verwachten is in het art. 24 overleg op 1 december vorig jaar niet met de OR gedeeld. Er is wel toegezegd een bijeenkomst te organiseren over het onderwerp 'financiën'. De OR heeft ook inzicht gekregen in de activiteiten die worden opgepakt om tot een samenhangende SPP te komen.  
De OR is benieuwd naar de planning voor de komende tijd, in ieder geval voor wat betreft:
  - De ontwikkelingen op de afdeling [REDACTED] – hoe gaat het verder na de gevoerde gesprekken? Worden er concrete veranderingen ingevoerd?
  - De nieuwe organisatiestructuur zonder afdelingen en de gevolgen hiervan voor de verantwoordelijkheden, bevoegdheden en takenpakketten van de betrokken medewerkers (bijv. de (opgave)managers en DT-leden);
  - Het MD-traject: is er een concreet plan voor 2023.;
  - De ontwikkelingen bij de [REDACTED] Zijn er nieuwe ontwikkelingen of wijzigingen in de planning?

De WOR-bestuurder deelt mee dat het gesprek met het managementteam van [REDACTED] nog niet heeft plaatsgevonden.

Verder zegt de WOR-bestuurder toe, een lijst met wat we komend halfjaar nog kunnen verwachten met de OR te delen.

#### **4. OVERIGE ONTWIKKELINGEN**

- Strategische Personeelsplanning:  
De ontwikkelingen van de Strategische Personeelsplanning is voor de OR een belangrijk speerpunt. Graag ontvangt de OR de beleidsstukken HRM met betrekking tot het aanstellings- (nieuwe functies/vacatures/werving- en selectieprocedure), ontslag- of bevorderingsbeleid, o.a. ter voorbereiding van de gesprekken met [REDACTED]. Een eerste gesprek is gepland op 26 januari a.s. De OR geeft aan al in november 2022 tevergeefs gevraagd te hebben naar deze stukken.

De WOR-bestuurder deelt mee dat er weinig strategische HRM stukken zijn. De SPP wordt nu op de kaart gezet en adviseert om samen met de strategisch HRM-adviseur te kijken welke stappen er gezet kunnen worden in de SPP. Daarna zal het beleid in beleidsstukken vorm krijgen.

- Gedragscode integriteit:  
De aanpassing van de Gedragscode integriteit die onderdeel uitmaakt van het Personeelshandboek was in 2021 aangekondigd door de interim arbeidsjurist, maar de OR heeft hier niets meer over vernomen. Inmiddels is dit wel praktijk geworden. Strikt genomen is hier de instemming van de OR voor nodig, omdat de gedragscode (een regeling uit het Personeelshandboek) aangepast moet worden.

De WOR-bestuurder deelt mee dat dit wordt opgepakt, in het DT wordt besproken en vervolgens aan de OR wordt voorgelegd.

- [REDACTED]  
Heeft de OR nog een rol in dit traject?

Aan het project [REDACTED] ligt een politiek besluit ten grondslag zodat de OR hier geen rol in heeft.

- Vitaliteitsconvenant:  
De OR gaat ervan uit dat de jaarlijkse evaluatie van de afspraken zoals neergelegd in het Convenant additionele afspraken brede en duurzame inzetbaarheid heeft plaatsgevonden.  
De OR vraagt zich hierbij wel af waarom het bedrag van het individuele vitaliteitsbudget 2023 (€ [REDACTED]) lager is ten opzichte van 2022 (€ [REDACTED]).

Dit onderwerp, hoe om te gaan met vitaliteit binnen de organisatie, wordt geagendeerd voor de volgende Overlegvergadering.

## **5. SAMENWERKING WOR-BESTUURDER EN OR**

De OR uit zijn zorgen over de samenwerking met de WOR-bestuurder als het gaat om tijdige informatieverstrekking aan de OR. Bij de OR leeft het gevoel dat de OR vaak achteraf wordt geïnformeerd over wat er in de organisatie speelt.

De WOR-bestuurder deelt mee hierdoor verrast te zijn, omdat meestal wordt gestreefd naar vroegtijdige betrokkenheid van de OR. Het komt voor dat de OR wordt geïnformeerd voordat de stukken in het DT zijn besproken. De intentie is om de OR zoveel mogelijk aan de voorkant mee te nemen. Het is het streven om samen met de OR op te trekken en te creëren.

## **6. RONDVRAAG**

Geen.

## **7. SLUITING**

### **Besluiten- en actielijst Overlegvergadering 12 januari 2023 en te verwachten adviezen en instemmingen:**

| Agdpt. | Onderwerp                                               | Actie/Afspraak/Besluit                                                                                                                                                                                                                                                 | Vervolg                                                                                                         | Actiehouder                                                                         |
|--------|---------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 2      | Instemmingsverzoek doorontwikkeling rol toezichthouders | In behandeling bij OR                                                                                                                                                                                                                                                  | OV 2/2-23                                                                                                       | OR                                                                                  |
| 3      | Organisatieontwikkelingen                               | <ul style="list-style-type: none"><li>- OR ontvangt adviesaanvraag wijziging Topstructuur</li><li>- Inplannen gesprek Management. [REDACTED]</li><li>- OR ontvangt lijst met ontwikkelingen komend haljaar</li><li>- Inplannen bijeenkomst Financiën voor OR</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>OV 2/3-23</li><li>OV 2/2-23</li><li>OV 2/2-23</li><li>OV 2/2-23</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>WB</li><li>WB</li><li>WB</li><li>WB</li></ul> |
| 4.     | Overige ontwikkelingen                                  | <ul style="list-style-type: none"><li>- Gedragscode integriteit. HRM pakt dit op. Na bespreking in DT wordt het aan de OR voorgelegd.</li><li>- Vitaliteitsconvenant.</li></ul>                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"><li>OV 2/2-23</li><li>OV 2/2-23</li></ul>                                     | <ul style="list-style-type: none"><li>WB</li><li>WB</li></ul>                       |

**VERSLAG OVERLEGVERGADERING 2 februari 2023**

|                    |              |
|--------------------|--------------|
| <b>Aanwezig:</b>   | [REDACTED]   |
| <b>Afwezig:</b>    | [REDACTED] n |
| <b>Voorzitter:</b> | [REDACTED]   |
| <b>Steller:</b>    | [REDACTED]   |

**1. OPENING, MEDEDELINGEN, INGEKOMEN STUKKEN EN VASTSTELLING AGENDA:**

- De voorzitter heet de aanwezigen welkom.
- Mededelingen.
  - Van OR-zijde zijn met kennisgeving afwezig [REDACTED]  
[REDACTED]  
De OR heeft signalen ontvangen dat binnen de eenheid HR veel gaande is, zij staan voor een grote opgave. Naar aanleiding hiervan houdt de OR een achterbanbijeenkomst voor de eenheid HR op 21 februari a.s.
  - Van directiezijde is [REDACTED] met kennisgeving afwezig.  
De directie vraagt of de wijziging Topstructuur aan de voorkant met een afvaardiging van de OR besproken kan worden, zodat vragen van de OR zoveel mogelijk op voorhand beantwoord kunnen worden.  
De OR zal dit in het naoverleg bespreken en de namen van de deelnemers doorgeven.
- Voor de ingekomen stukken wordt verwezen naar de agendapublicatie in iBabs.
- De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

**2. VASTELLEN CONCEPTVERSLAG OVERLEGVERGADERING 12 JANUARI 2023.**

Het conceptverslag wordt ongewijzigd vastgesteld.

Actie- besluitenlijst:

- Het instemmingsverzoek doorontwikkeling [REDACTED] is geagendeerd en wordt hierna besproken.
- De adviesaanvraag wijziging Topstructuur is bij agendapunt 1 besproken.
- Vanuit de directie is het verzoek gedaan om het gesprek met het management [REDACTED] in te plannen.
- De lijst van de te verwachten ontwikkelingen in het komend halfjaar ontvangt de OR nog.
- De bijeenkomst inzake de financiën van de provincie zal in verband met onderbezetting bij de eenheid Financiën pas in maart of april kunnen plaatsvinden.
- Het voorstel wijziging Gedragscode Integriteit heeft de OR ontvangen en is bij de OR in behandeling.

**3. TUSSENSTAND INSTEMMINGSVERZOEK DOORONTWIKKELING**

[REDACTED]

**4. ORGANISATIEONTWIKKELINGEN**

Vragen OR:

- Rond de zomer moet de nieuwe organisatie staan. De OR wil graag weten wat de bestuurder dan afgerond wil hebben en wat het proces/de planning is om daar te komen. De OR wil hier graag op anticiperen en de vragen van de achterban in het juiste perspectief kunnen beantwoorden.

- De OR gaat ervan uit dat, zoals eerder aangekondigd, de adviesaanvraag wijziging Topstructuur in februari aan de OR wordt voorgelegd.

Reactie bestuurder:

- Met de OR zal in de volgende Overlegvergadering een planning van de doorontwikkeling worden gedeeld. Formeel moet de wijziging topstructuur afgerond zijn. De mandaatregelingen moeten dan ook zijn vastgesteld. Het verdwijnen van de afdelingen heeft gevolgen voor de overlegstructuur tussen DT, MT en medewerkers. In hoofdlijnen zal de nieuwe overlegstructuur tegen de zomer ook vorm moeten krijgen. In de Overlegvergaderingen zal dit met de OR worden besproken.

## **5. OVERIGE ONTWIKKELINGEN**

Vragen OR:

- Voor wat betreft het Vitaliteitsconvenant zou nog worden teruggekomen op de vaststelling van de grootte van de budgetten. De OR is benieuwd naar hoe de OR en de bestuurder samen invulling geven aan de afspraken tot 2026. Inmiddels is het geld uitgegeven, maar hier is niet met de OR over gesproken.
- De OR heeft vernomen dat voor de reiskostenvergoeding woon- werkverkeer en dienstreizen onderscheid wordt gemaakt naar de functie (het al dan niet 1<sup>ste</sup> klas mogen reizen voor woon- werkverkeer en dienstreizen). Is dit inderdaad het geval? Zo ja, hoe ziet het onderscheid er dan uit?
- Wanneer wordt de reiskostenvergoeding aangepast naar € 0,21 per gereden km?
- Hoe wordt gevolg gegeven aan de timeboxen?

Reactie bestuurder:

- Het vitaliteitsbudget voor 2023 zal conform de aanpak van 2022 worden besteed. Gelet op de ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie, heeft het opstellen van een jaarplan vitaliteit ten behoeve van de OR op dit moment geen prioriteit.
- Voor wat betreft de reiskostenvergoeding is, voorzover bij de WOR-bestuurder bekend, slechts voor 1 geval een uitzondering gemaakt. Er is daarom geen sprake van structureel onderscheid naar functie bij reiskostenvergoedingen. Het is wel denkbaar dat bij een arbeidsvoorwaardengesprek voor indiensttreding over de reiskostenvergoeding wordt onderhandeld.
- De invoering van de vergoeding van € 0,21 zal automatisch via het systeem worden doorgevoerd. Dit zal de WOR-bestuurder navragen.
- Bekeken wordt nog hoe en of de timeboxen zijn geland en tot nieuwe inzichten hebben geleid. Binnenkort wordt op Intranet gepubliceerd hoe de directie met de adviezen uit de timeboxen omgaat: wat wordt waar en wanneer ingevoerd, wat wordt nog verder onderzocht (evt via een nieuwe timebox) en wat wordt niet overgenomen.  
De WOR-bestuurder benadrukt dat hij de spelregels van de timebox strikter gaat handhaven. De tijdsduur is 12 weken. Medewerkers die aan de timebox meedoen moeten hierop aankunnen, dat geeft ook veiligheid. Bij de afgelopen timebox heeft één groep zich niet aan dit kader gehouden. Als de opdracht of het rapport niet binnen de timebox afgerond kan worden, is het maar zo. Het meedoen aan een timebox is op zich al een resultaat.

## **6. RONDVRAAG**

Geen.

## **7. SLUITING**

### **Besluiten- en actielijst Overlegvergadering 2 februari 2023 en te verwachten adviezen en instemmingen:**

| Agdpt. | Onderwerp                                  | Actie/Afspraak/Besluit                                               | Vervolg   | Actiehouder     |
|--------|--------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-----------|-----------------|
| 1 en 4 | Adviesaanvraag wijziging Topstructuur      | Overleg met afvaardiging OR<br>Adviesaanvraag wijziging Topstructuur | OV 2/3-23 | WB/OR<br><br>WB |
| 1      | Voorstel wijziging Gedragscode Integriteit | In behandeling bij OR                                                | OV 2/3-23 | OR              |

|   |                                                                  |                                                                                                                                                                                                                |                                                              |                                  |
|---|------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| 3 | Instemmingsverzoek<br>doorontwikkeling. [REDACTED]<br>[REDACTED] | In behandeling bij OR                                                                                                                                                                                          | OV 2/3-23                                                    | OR                               |
| 4 | Organisatieontwikkelingen                                        | OR ontvangt planning<br>doorontwikkeling<br><br>Inplannen gesprek<br>Management. [REDACTED]<br><br>OR ontvangt lijst met<br>ontwikkelingen komend<br>haljaar<br><br>Inplannen bijeenkomst<br>Financiën voor OR | OV 2/3-23<br><br>OV 2/3-23<br><br>OV 2/3-23<br><br>OV 6/4-23 | WB<br><br>WB<br><br>WB<br><br>WB |



**VERSLAG OVERLEGVERGADERING 2 maart 2023**

|                    |  |
|--------------------|--|
| <b>Aanwezig:</b>   |  |
| <b>Afwezig:</b>    |  |
| <b>Voorzitter:</b> |  |
| <b>Steller:</b>    |  |

**1. OPENING, MEDEDELINGEN, INGEKOMEN STUKKEN EN VASTSTELLING AGENDA:**

- De voorzitter heet de aanwezigen welkom.
- Mededelingen:
  - Van OR-zijde zijn met kennisgeving afwezig [REDACTED]  
[REDACTED]  
Op 21 maart a.s. heeft de OR een informele bijeenkomst voor OR en directie in het [REDACTED] georganiseerd om in een andere setting met elkaar in gesprek te zijn en elkaar ook op een andere manier te leren kennen. De uitnodiging en het programma volgen nog.  
De bestuurder laat nog weten wie er van directiezijde uitgenodigd moeten worden.
  - Van directiezijde zijn geen mededelingen.
- Voor de ingekomen stukken wordt verwezen naar de agendapublicatie in iBabs.
- De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

**2. VASTELLEN CONCEPTVERSLAG OVERLEGVERGADERING 2 februari 2023.**

Het conceptverslag wordt ongewijzigd vastgesteld.

Actie- besluitenlijst:

- De adviesaanvraag wijziging Topstructuur wordt bij agendapunt 6 besproken.
  - Het voorstel wijziging Gedragscode Integriteit wordt bij agendapunt 5 besproken.
  - Het instemmingsverzoek doorontwikkeling rol [REDACTED] wordt bij agendapunt 3 besproken.
  - De OR ontvangt nog:
    - o de planning van de doorontwikkeling;
    - o de datum van het gesprek met het management [REDACTED]
    - o de lijst met de te verwachten ontwikkelingen in het komend halfjaar.
- Voor de bijeenkomst inzake de financiën van de provincie zal de OR contact opnemen met HR.

**3. INSTEMMINGSVERZOEK DOORONTWIKKELING [REDACTED]**

De OR is tot een besluit gekomen. Ten behoeve van de zorgvuldigheid bij de behandeling van dit instemmingsverzoek heeft de OR aanvullend extern advies ingewonnen. De OR verwacht in de loop van de volgende week een schriftelijke reactie te kunnen geven.

**4. INSTEMMINGSVERZOEK ZOMERROOSTERS INFRA 2023**

De OR kan instemmen met de zomerroosters INFRA 2023 en zal dit nog per brief bevestigen.

**5. VOORSTEL WIJZIGING GEDRAGSCODE INTEGRITEIT**

Vragen en input OR:

- De OR is van mening dat er een onderscheid moet worden gemaakt tussen een bedankje en een geschenk/gift om iemand gunstig te stemmen. Een geschenk/gift als een bedankje moet kunnen. De aanpassing van de gedragscode raakt juist de mensen voor wie een bedankje van geringe omvang grote betekenis kan hebben. Het is immers een stukje waardering.
- Het uitgangspunt is het vertrouwen in en de zelfstandigheid van de medewerker. Dit is ook in lijn met wat de CdK eerder hierover heeft verkondigd.
- De OR vraagt zich ook af of het zerotolerancebeleid bij de cultuur van de organisatie past.
- Voor iedereen die bij de provincie werkt, ongeacht de functie en hiërarchie binnen de organisatie, zou hetzelfde beleid moeten gelden.
- Het is niet duidelijk wat het verschil is tussen art. 5 en art. 8 omdat beide artikelen het aannemen van geschenken en giften verbieden in ruil voor respectievelijk een tegenprestatie en het verrichten

van incidentele diensten, wat ook een tegenprestatie is. Wie beslist of je een geschenk of gift in de zin van art. 8 mag behouden?

Reactie bestuurder:

- De bestuurder geeft aan dat het niet over het vertrouwen in de medewerker gaat, maar over de externe beeldvorming en om de bescherming van de medewerker tegen een verkeerd beeld van de (integriteit van de) medewerker. Dit is ook de lijn die andere provincies aanhouden.
- Er is een algemeen verbod tot het aannemen van geschenken en giften, maar vergoedingen van minder dan € 50,- als blijk van waardering voor incidentele diensten, mag de medewerker behouden. Uitgangspunt is dat geschenken en giften van samenwerkende partijen, zoals leveranciers, niet aangenomen mogen worden. Dit kan vooraf kenbaar gemaakt kunnen worden bij de wederpartij/leverancier door hen hier bijvoorbeeld schriftelijk op te wijzen. Hier kunnen afspraken over gemaakt worden.
- Een blijk van waardering voor het werk van de medewerker kan ook vanuit de organisatie komen en door de organisatie georganiseerd worden.

## **6. WIJZIGING TOPSTRUCTUUR**

De OR heeft inzake de aankomende wijzigingen in de organisatiestructuur toelichting gekregen aan de hand van de presentatie 'Een passende organisatie' en een presentatie 'Top structuur overleg OR 13-2-23'. Naar aanleiding hiervan heeft de OR een aantal vragen en opmerkingen. De eenheid HR heeft de OR verzocht om deze vragen zoveel mogelijk aan de voorkant en bij voorkeur vóór 5 maart bij de bestuurder in te dienen. De vragen worden vanmiddag aan de bestuurder gestuurd.

Aan de OR is door HR nog de volgende informatie toegezegd:

- een overzicht van de verschillende benamingen van managementfuncties en van de functies [REDACTED] en/of [REDACTED] in de nieuwe structuur, alsmede de plaats van deze functies in de hiërarchie van de nieuwe structuur;
- een overzicht van de verschillende overlegvormen met dito benamingen die in de nieuwe structuur gehanteerd zullen worden.

De OR ontvangt deze informatie graag vóór of tegelijk met de adviesaanvraag zodat de OR tot een totaal oordeel kan komen.

De OR constateert dat niet iedereen in gelijke mate bekend is met de komende organisatiewijzigingen. Zo is de eenheid HR reeds op de hoogte gesteld van de komende organisatiewijzigingen en het verdwijnen van de afdelingen. Andere collega's zijn hier nog niet van op de hoogte gebracht. Dit leidt tot verschillende interpretaties en verwachtingen bij medewerkers.

Volgens de bestuurder is de informatie aan HR slechts bedoeld als functionele informatie, omdat HR verantwoordelijk is voor een groot aantal onderwerpen. Het is niet de bedoeling dat medewerkers van HR hier verder over communiceren met collega's van andere eenheden en afdelingen.

De OR vraagt of dit aan de HR-medewerkers is medegedeeld en benadrukt dat juist bij organisatieontwikkelingen goede interne communicatie belangrijk is. Ook vraagt de OR of hier een [REDACTED] bij betrokken is geweest en wanneer hier organisatiebreed bekendheid over gegeven wordt.

De bestuurder bevestigt dat een [REDACTED] is geraadpleegd. Als de adviesaanvraag aan de OR is voorgelegd, zal de organisatie ingelicht worden. De bestuurder is hierover met de managers in gesprek.

## **7. PANDDICHTDAGEN**

De OR gaat akkoord met de aangewezen panddichtdagen. De OR stelt voor de panddichtdagen niet meer standaard op de Overlegvergadering te agenderen en dit alleen te bespreken in geval hier vragen over zijn.

## **8. DIVERSITEITSVERLOF EN LIEF EN LEED DAGEN**

Vraag OR:

- De OR deelt mee dat er nogal wat vragen zijn over deze verloven. Niet voor iedereen is bijvoorbeeld duidelijk wat het diversiteitsverlof en lief en leed dagen inhouden, wanneer je deze verlofdagen kunt opnemen, hoe dat zit met parttime-medewerkers etc. De OR vraagt om hier uitleg over te geven op Intranet.

Reactie bestuurder:

- De bestuurder bevestigt dat dit inderdaad op Intranet bekend wordt gemaakt. De bestuurder benadrukt ook dat niet alles aan de voorkant geregeld hoeft te worden en dat er ruimte is om dit met de leidinggevende te bespreken en in onderling overleg er met elkaar uit te komen. Indien hier discussie over ontstaat, kan er een beroep worden gedaan op de Cao. In de Cao zijn deze verlofmogelijkheden genoemd.

## **9. ONTWIKKELINGEN AFDELING**

Opmerkingen OR:

- Het lijkt de OR goed om, nu inmiddels acht maanden na de presentatie voor de afdeling in juli vorig jaar, de bestuurder te vragen naar de stand van zaken bij . Waar staan we nu, wat is er gebeurd na het rondje langs de teams, zijn we er nog bezig, wordt hier meer aandacht aan besteed in een timebox, zijn de acties die waren aangekondigd opgepakt? Kortom, hoe staat het ermee? De OR heeft zijn vragen bij brief aan de bestuurder gesteld.

Reactie bestuurder:

- Het is zeker goed om te kijken waar we nu staan. De geplande stappen en maatregelen maken echter onderdeel uit van de doorontwikkeling van de organisatie en heeft niet alleen betrekking op . Dit moeten we breder trekken naar de hele organisatie. De herinrichting van de organisatie en hiermee het verdwijnen van de context op afdelingsniveau zal gevolgen hebben voor de werkwijze, de cultuur en het gedrag bij management en medewerkers. Hiervoor is 'het rondje langs de teams' nodig. Tegen deze achtergrond vinden ook de ontwikkelingen bij plaats. Dit kan als gevolg hebben dat teams wijzigen en functies worden geherpositioneerd. Een voorbeeld is de herpositionering van de functies van de strategen bij . Op welke gebieden zijn strategen nodig? Hoe vullen we de functie in? Hoe is de verbinding met het College? Hoe staat het met de integraliteit? We zijn ook afhankelijk van hoe het nieuwe College hierover denkt en hoe het jaarprogramma eruit gaat zien. Een aantal zaken zijn nog in ontwikkeling en het kost tijd om dit uit te werken.

De OR geeft aan dat er ruis ontstaat en onrust wordt gevoeld bij collega's omdat zij (nog) niet weten wat zij kunnen verwachten. Ook heeft de OR signalen ontvangen van medewerkers die vanwege deze onzekerheid ook naar mogelijkheden buiten de provincie kijken.

## **10. JAARPLAN HR**

Het jaarplan HR zal de OR eerst in de OR-vergadering bespreken.

## **11. TOELICHTING WOR-BESTUURDER 'RONDJE LANGS DE TEAMS'**

Dit is besproken bij agendapunt 9.

## **12. Rondvraag**

- De OR wordt graag geïnformeerd over de stand van zaken naar het onderzoek omtrent de ;
- De OR geeft ter overweging aan, de bijeenkomsten 'Directie in gesprek met medewerkers' ook digitaal aan te bieden voor medewerkers die niet fysiek kunnen aansluiten.

## **13. Sluiting**

**Besluiten- en actielijst Overlegvergadering 2 februari 2023 en te verwachten adviezen en instemmingen:**

| Agdpt. | Onderwerp                                   | Actie/Afspraak/Besluit                                                                                                                                                                                                                                                 | Vervolg                                                              | Actiehouder                                |
|--------|---------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| 2      |                                             | Afronden uitnodiging en programma Aviodrome<br><br>OR ontvangt planning doorontwikkeling<br><br>Datum gesprek Management. [REDACTED]<br><br>OR ontvangt lijst met ontwikkelingen komend haljaar<br><br>OR neemt contact op met HR voor informatiebijeenkomst financiën | <br><br>OV 6/4-23<br><br>OV 6/4-23<br><br>OV 6/4-23<br><br>OV 6/4-23 | OR<br><br>WB<br><br>WB<br><br>WB<br><br>OR |
| 3      | Instemmingsverzoek<br>[REDACTED]            | OR geeft volgende week schriftelijke reactie                                                                                                                                                                                                                           | OV 6/4-23                                                            | OR                                         |
| 4      | Instemmingsverzoek zomerroosters INFRA 2023 | OR verleent instemming en bevestigt dit bij brief                                                                                                                                                                                                                      |                                                                      | OR                                         |
| 6      | Wijziging Topstructuur                      | Adviesaanvraag wijziging Topstructuur                                                                                                                                                                                                                                  | OV 6/4-23                                                            | WB                                         |
| 8      | Diversiteitsverlof en lied en leed dagen    | Uitleg op Intranet                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                      | WB                                         |
| 9      | Ontwikkelingen afdeling [REDACTED]          | Toelichting stavaza                                                                                                                                                                                                                                                    | OV 6/4-23                                                            | WB                                         |

## VERSLAG OVERLEGVERGADERING 6 april 2023

|             |            |
|-------------|------------|
| Aanwezig:   | [REDACTED] |
| Afwezig:    | [REDACTED] |
| Voorzitter: | [REDACTED] |
| Steller:    | [REDACTED] |

### 1. OPENING, MEDEDELINGEN, INGEKOMEN STUKKEN EN VASTSTELLING AGENDA:

- De voorzitter heet de aanwezigen welkom.
- Mededelingen OR:
  - Op 6 en 7 juni a.s. vindt weer een OR-tweedaagse plaats.
  - De DB-leden van de OR hebben zich ingeschreven voor een cursus.
  - Het Jaarverslag OR 2022 zal ter kennisgeving aan de bestuurder worden gestuurd en daarna op Intranet worden gepubliceerd.
- Mededelingen bestuurder:
  - Van directiezijde is [REDACTED] afwezig en wordt vervangen door [REDACTED]
  - Met betrekking tot de coalitieonderhandelingen meldt de bestuurder dat de eerste verkenningen zijn afgerond.
- Voor de ingekomen stukken wordt verwezen naar de agendapublicatie in [REDACTED]
- De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

### 2. VASTELLEN CONCEPTVERSLAG OVERLEGVERGADERING 2 MAART 2023.

Aan het conceptverslag wordt bij de aanwezigheidsmelding [REDACTED] toegevoegd. Het conceptverslag wordt voor het overige ongewijzigd vastgesteld.

Actie- besluitenlijst:

- De informele bijeenkomst van OR en directie op 21 maart jl. in het [REDACTED] heeft inmiddels plaatsgevonden.
- De planning doorontwikkeling (lijst van de te verwachten ontwikkelingen komend halfjaar) zal zo snel mogelijk naar de OR worden gestuurd.
- De managementbijeenkomst van [REDACTED] is geweest. De bijeenkomst heeft geholpen om nader tot elkaar te komen en gezamenlijk te werken aan oplossingen van de knelpunten. Het 'rondje langs de teams' werd gewaardeerd.
- De informatiebijeenkomst financiën zal de OR in overleg met HRM inplannen.
- Het instemmingsverzoek doorontwikkeling [REDACTED] wordt bij agendapunt 3 besproken.
- De OR heeft inmiddels bij brief ingestemd met de zomerroosters INFRA 2023.
- De adviesaanvraag Wijziging Topstructuur wordt bij agendapunt 6 besproken.
- De OR ontvangt nog een schriftelijke reactie op de brief 'Voortgang organisatie wijzigingen afdeling [REDACTED]

### 3. INSTEMMINGSVERZOEK DOORONTWIKKELING [REDACTED]

Geen instemming OR:

De OR heeft niet ingestemd met het instemmingsverzoek.

Een schriftelijke reactie is naar de bestuurder en [REDACTED] gestuurd en daarna op Intranet gepubliceerd. In zijn reactie op het instemmingsverzoek heeft de OR enkele voorstellen aangereikt om op dit dossier verder te komen.

Hoe gaat de bestuurder dit verder oppakken?

Reactie bestuurder:

De OR heeft in zijn reactie voldoende duidelijk aangegeven waarom niet met het verzoek kon worden ingestemd. De verantwoordelijke managers zullen verder in gesprek moeten gaan om tot andere denkrichtingen en een betere onderbouwing te komen.

De bestuurder vindt de instemmingsonthouding jammer, gelet op de tijd en energie die hieraan werden besteed, maar is blij dat de OR zich kan vinden in een deel van de voorgestelde veranderingen. De OR benadrukt dat het niet de bedoeling is dat de discussie via de OR verloopt, maar met de betrokken medewerkers gevoerd moet worden.

#### **4. SITUATIE EENHEID**

De OR heeft op 21 februari en 16 maart jl. achterbanbijeenkomsten gehouden voor de eenheid.

De OR heeft de uitkomsten van de bijeenkomsten nog niet in zijn vergadering besproken en gaat hier nog verder over in beraad.

De bestuurder licht toe dat met de komst van de eenheid een begin moet worden gemaakt met de invulling van de bij de eenheid. Dit is in de afgelopen periode niet (voldoende) door de eenheid opgepakt, ondanks de inzet van de medewerkers.

Wat dit voor de eenheid en haar medewerkers betekent, wordt belegd bij het hoofd die per 1 juni a.s. zal beginnen. Hoofd en werken complementair met elkaar samen.

#### **5. JAARPLAN HRM**

##### Input en vragen OR:

- De OR gaat het Jaarplan HR onder de loep nemen. Verschillende trajecten uit het jaarplan zijn met elkaar verweven. Formele betrokkenheid van de OR zou daarom bij meer trajecten vereist kunnen zijn dan in de planning aangegeven. De OR constateert echter dat verschillende trajecten reeds zijn gestart en/of in de komende maanden uitgevoerd gaan worden.
- Het aangepaste Personeelshandboek zal volgens planning ook in Q2 worden uitgevoerd. Het handboek zal echter geheel geactualiseerd moeten worden. Voor een aantal onderwerpen is instemming van de OR vereist.
- Hoe gaan we dit verder uitwerken? De OR wil hierin graag samen met de bestuurder optrekken.
- Wat is het verschil tussen uitvoering/uitwerking en resultaat/implementatie?
- Wordt de planning in het Jaarplan HR zoals het voorligt wel gehaald?

##### Toelichting bestuurder:

De uitvoering/uitwerking wordt door gecoördineerd, in afstemming met het. De organisatiebrede implementatie vindt later plaats. De moet hiervoor wel voldoende toegerust zijn. Op dit moment is de eenheid teveel operationeel ingericht en zal zich in de doorontwikkeling van de organisatie, ook moeten ontwikkelen. Om het plan te kunnen uitvoeren, zal de eenheid over de benodigde kennis en capaciteit moeten beschikken. De bestaande capaciteit, kennis en competenties zijn op dit moment nog niet toereikend. Hier wordt aan gewerkt en de eerste vacatures zijn inmiddels uitgezet. Het Jaarplan is veelomvattend. Er staat veel op de planning, maar het plan is er ook voor bedoeld om deze veranderingen in gang te zetten.

De OR benadrukt hierbij het belang van de betrokkenheid van medewerkers. De OR vindt het belangrijk dat de medewerkers over deze ontwikkelingen kunnen meepraten.

Op 25 april a.s. zal een delegatie van de OR een gesprek hebben met de om dichter bij de planning van het Jaarplan te komen en de afstemming met de OR te bespreken.

#### **6. WIJZIGING TOPSTRUCTUUR**

##### Vragen OR:

De OR is benieuwd naar de voorbereidingen in de aanloop naar de nieuwe structuur.

Welke gesprekken zijn er gevoerd? Zijn er reeds feitelijke verandering doorgevoerd?

En loopt dit in de pas met de adviesaanvraag wijziging Topstructuur?

##### Toelichting bestuurder:

De bestuurder deelt mee dat het opheffen van de afdelingen pas doorgevoerd wordt als hiertoe is besloten. Naar verwachting zal dit niet eerder dan 1 juli a.s. zijn.

In dit verband zal het afdelingshoofd na ook niet meer als zodanig terugkeren.

De huidige samenstelling van het directieteam blijft vooralsnog ongewijzigd.

Aan de adviesaanvraag Wijziging Topstructuur wordt gewerkt en zal zodra het mogelijk is aan de OR worden voorgelegd.

## **7. OVERIGE ORGANISATIEONTWIKKELINGEN**

- De OR ontvangt nog een schriftelijke reactie op de brief 'Voortgang organisatiewijzigingen afdeling'.
- Het inventariserend onderzoek naar de is bijna afgerond en de bijeenkomsten zijn door de medewerkers van de goed ontvangen. Het rapport zal geen aanbevelingen bevatten, maar brengt de huidige situatie in beeld.
- Een delegatie van de OR heeft een kennismakingsgesprek gevoerd met hoofd over de digitaliseringsopgave en het datagedreven werken.

## **8. VERKIEZINGEN EN BENOEMING CdK**

Op het op Intranet gepubliceerde enquête is breed gereageerd. De profielschets zal, verrijkt met wat er is opgehaald, aan BZK worden overhandigd en rond eind april gereed zijn. Begin juni zijn de gesprekken ingepland en voor 1 juli zal bekend worden wie, op basis van een advies van een vertrouwenscommissie, voor benoeming wordt voorgedragen.

De huidige CdK zal nog in het komend anderhalf jaar zijn betrekkingen in Europees verband afbouwen.

## **9. Rondvraag**

De directie meldt dat zij zich in nauwe samenspraak met GS inspent zodat de voorgestelde landelijke bekostigingssystematiek van de provincies ook recht doet aan de belangen en positie van Flevoland.

## **10. Sluiting**

### **Besluiten- en actielijst Overlegvergadering 6 april 2023 en te verwachten adviezen en instemmingen:**

| Agdpt. | Onderwerp               | Actie/Afspraak/Besluit                                                                                                                       | Vervolg   | Actiehouder  |
|--------|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------|
| 2      |                         | OR ontvangt planning (lijst met ontwikkelingen komend halfjaar) doorontwikkeling<br><br>Informatiebijeenkomst financiën voor de OR inplannen | OV 4/5-23 | WB<br><br>OR |
| 6      | Wijziging Topstructuur  | OR ontvangt Adviesaanvraag wijziging Topstructuur                                                                                            | OV 4/5-23 | WB           |
| 7      | Ontwikkelingen afdeling | OR ontvangt nog een schriftelijke reactie op brief 'Voortgang organisatiewijzigingen afdeling'                                               | OV 4/5-23 | WB           |

| <b>VERSLAG OVERLEGVERGADERING 4 mei 2023</b> |            |
|----------------------------------------------|------------|
| <b>Aanwezig:</b>                             | [REDACTED] |
| <b>Afwezig:</b>                              | [REDACTED] |
| <b>Voorzitter:</b>                           | [REDACTED] |
| <b>Steller:</b>                              | [REDACTED] |

### **1. OPENING, MEDEDELINGEN, INGEKOMEN STUKKEN EN VASTSTELLING AGENDA:**

- De voorzitter heet de aanwezigen welkom.
- Mededelingen:  
[REDACTED] en [REDACTED] zijn met kennisgeving afwezig.  
[REDACTED] is met kennisgeving afwezig.
- Voor de ingekomen stukken wordt verwezen naar de agendapublicatie in iBabs.
- De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

### **2. VASTELLEN CONCEPTVERSLAG OVERLEGVERGADERING 6 APRIL 2023.**

Naar aanleiding van het conceptverslag vraagt de OR of er nog ontwikkelingen zijn met betrekking tot de toezichthouders. [REDACTED] De bestuurder deelt mee dat er op dit moment nog geen ontwikkelingen zijn die gedeeld kunnen worden.

Het conceptverslag wordt ongewijzigd vastgesteld.

Actie- besluitenlijst:

- De planning van de doorontwikkeling ontvangt de OR zo spoedig mogelijk.
- De informatiebijeenkomst voor de OR inzake de financiën van de provincie vindt plaats op 20 juni a.s.
- De adviesaanvraag wijziging topstructuur wordt bij agendapunt 3 behandeld.
- De schriftelijke reactie van de bestuurder inzake de organisatiewijzigingen. [REDACTED] ligt klaar en wordt naar de OR verstuurd.
- De ontwikkelingen met betrekking tot het onderzoek naar de [REDACTED] wordt nog in het DT besproken. Daarna wordt de OR geïnformeerd.

### **3. ADVIESAANVRAAG WIJZIGING TOPSTRUCTUUR**

De adviesaanvraag wijziging topstructuur is op 25 april in GS besproken en is op 26 april aan de OR voor advies voorgelegd. De OR wil graag van de bestuurder horen waarom pas kort voor de adviesaanvraag bekend wordt gemaakt dat dit traject eerst in GS besproken moet worden, waarom voor deze volgorde is gekozen en welke gevolgen dit heeft voor het gesprek met de OR.

In de GS besluitenlijsten is niet vermeld dat de wijziging topstructuur in GS is besproken.

Volgens de bestuurder is GS in deze de gesprekspartner van de directie. GS hebben een voorgenomen besluit genomen onder de voorwaarde dat de OR hierover positief adviseert. GS zijn unaniem akkoord over de voorgenomen organisatiewijzigingen.

De OR verzoekt de bestuurder om het in de adviesaanvraag opgenomen instemmingsverzoek over de wijziging van de overlegstructuur van het management, in de aanbiedingsbrief te expliciteren, omdat instemmings- en adviesrecht twee afzonderlijke bevoegdheden van de OR zijn, met elke een eigen impact voor de organisatie. De bestuurder zegt toe dat de aanbiedingsbrief wordt aangepast en deze spoedig naar de OR te sturen.

De OR is tevens voornemens om twee achterbanbijeenkomsten te organiseren; een bijeenkomst voor managers en leidinggevendenden over de wijziging van de overlegstructuur voor het management en een bijeenkomst voor iedereen over de hele adviesaanvraag wijziging topstructuur.

Voor wat betreft de in de adviesaanvraag genoemde termijn waarbinnen de OR zijn reactie moet geven, wijst de OR er op dat hier geen wettelijk voorgeschreven termijn voor bestaat en dat, mede gelet op de latere ontvangstdatum van de adviesaanvraag, reactie mogelijk ook later gegeven wordt.



Uitgangspunt is dat hier een redelijke termijn voor in acht genomen wordt en dat de OR voortvarendheid maar ook zorgvuldigheid dient te betrachten bij de behandeling van de adviesaanvraag en het instemmingsverzoek.

#### **4. SITUATIE**

##### **Achterbanbijeenkomsten**

Op 21 februari en 16 maart jl. heeft de OR achterbanbijeenkomsten georganiseerd voor de .  
Op hoofdlijnen wil de OR de uitkomsten en signalen van de bijeenkomsten met de bestuurder bespreken. De berichten vanuit . zijn niet positief. Er wordt o.m. gesproken over een te hoge werkdruk, het gevoel niet/niet tijdig bij de ontwikkelingen te worden betrokken, dat er meer 'over' dan 'met' de medewerkers . wordt gesproken en het gemis aan waardering voor het werk wat medewerkers doen.

De OR heeft besloten vooralsnog geen schriftelijk reactie te geven, omdat er op dit moment veel gaande is, zoals de komst van de nieuwe . de doorontwikkeltrajecten van de organisatie en de . en de individuele gesprekken met de medewerkers, die misschien al tot verbetering kunnen leiden.

De OR roept directie en management op om ook de cultuur en samenwerking met en tussen de medewerkers met elkaar te bespreken.

In het najaar zal de OR weer een achterbanbijeenkomst houden en peilen of er dan verbeteringen bereikt zijn.

##### **Reactie bestuurder:**

De bestuurder herkent de signalen. De signalen hebben ook de bestuurder bereikt. Aan de nieuwe . wordt daarom expliciet de opdracht gegeven om primair de focus te leggen op het opbouwen van het team en het positioneren van de . binnen de organisatie. De doorontwikkeling van de organisatie, het . en de opbouw en positionering van de . moeten meer met elkaar in lijn zijn. Gelet op de start van de . is het plannen van een achterbanbijeenkomst in het najaar een goede timing.

De bestuurder betreurt het dat de medewerkers in deze situatie zijn terecht gekomen.

Op dit moment loopt de aanbesteding voor een nieuw .-systeem. In dit systeem staat de medewerker centraal en wordt vanuit medewerkersniveau verder gewerkt naar de inhoudelijke doelen van de organisatie. Dit zou het uitgangspunt moeten zijn voor de hele organisatie.

Voor wat betreft het college deelt de bestuurder desgevraagd mee dat de onderhandelingspartners er niet voor gekozen hebben om een opgavegericht coalitieakkoord af te sluiten.

#### **5. OVERLEG SOCIAAL BELEID (art. 31b en 31d WOR)**

##### **Input en vragen OR:**

Bij de OR leeft een aantal onderwerpen waar de OR structureel informatie over wil ontvangen.

Het gebrek aan bestaande beleidsstukken en voortgangsrapportages draagt niet bij aan de transparantie over deze onderwerpen. De OR wil in het overleg met de bestuurder nadere afspraken maken over regelmatige voortgangsrapportages.

De onderwerpen voor deze rapportages zijn vooralsnog:

Vacatures/verloop:

- Instroom
- Doorstroom (horizontaal/verticaal)
- Uitstroom/verloop (ook vanwege de pensioengerechtigde leeftijd)
- Leeftijdsopbouw
- Vacatures per afdeling/eenheid (concernportefeuil)
- Inzicht in de door DT goedgekeurde/afgekeurde vacatures
- Inhuur /percentage inhuur ten opzichte van de vaste capaciteit per afdeling/eenheid (concernportefeuille/team)
- Ziekteverzuim per afdeling/eenheid (concernportefeuille/team)
- Stages/vacatures voor stagiaires, aantal stagiaires, ingezette communicatiekanalen
- Participatiekandidaten/aantal, voor welke periode, doorstroom, capaciteit voor de begeleiding van deze kandidaten

De OR krijgt regelmatig vragen over het beleid rondom vacatures. Bij navraag heeft de OR geen document ontvangen waarin het bestaande beleid staat beschreven. De OR heeft daarom een aantal vragen:

- Wordt er voor iedere nieuwe functie/op te vullen plek vanwege een vertrekkende medewerker een vacature uitgezet?
- Worden alle vacatures eerst intern en daarna extern uitgezet?
- Wat is de gedragslijn als er al een 'geschikte kandidaat' is?
- Hoe borgt de directie dat er sprake is van 'kansengelijkheid' zodat iedereen met talent en ambitie gelegenheid krijgt om op vacatures te solliciteren/
- Zijn bovenstaande punten ook vastgelegd in een beleidsdocument en/of in processen?

Op dit moment ontbreken beleidsstukken hieromtrent. Er zijn ook geen voortgangsrapportages. Graag verneemt de OR wie van HRM als contactpersoon benaderd kan worden voor meer informatie en om nader ingesprek te gaan over bovenstaande onderwerpen.

De bestuurder deelt mee dat dit bij de [REDACTED] belegd zal worden.

Er zijn in de tussentijd ook geen beleidstukken in beeld gekomen.

Op dit moment kunnen derhalve geen concrete antwoorden worden gegeven op de vragen.

## **6. TIMEBOXEN**

### **Bevindingen OR:**

De OR vindt het jammer dat er geen eindevaluatie en persoonlijke terugkoppeling van de resultaten van timebox 1 naar de leden van de werkgroepen heeft plaatsgevonden. De OR vraagt zich ook af hoe het proces verloopt en hoe aan de hand van de resultaten van een timebox, de voortzetting in een volgende timebox wordt gemonitord.

Hoe houdt de directie de vinger aan de pols en hoe wordt de veiligheid gewaarborgd?

De communicatie hierover kan wat de OR betreft nog verbeteren.

### **Reactie bestuurder:**

Het ontwikkelteam monitort de timeboxresultaten. Het management is verantwoordelijk voor de veiligheid.

Medewerkers die geen veiligheid ervaren kunnen zich wenden tot de directie en de hiervoor aangewezen personen, zoals de vertrouwenspersoon en de bedrijfsarts.

Conform het advies van de OR zullen de resultaten van timebox 2 persoonlijk worden teruggekoppeld.

In februari 2024 zullen weer 'ronde tafelgesprekken' plaatsvinden.

## **7. UPDATE PROVINCIEFONDS**

De bestuurder schetst de stand van zaken rondom het provinciefonds.

## **8. RONDVRAAG**

Geen.

## **9. SLUITING**

**Besluiten- en actielijst Overlegvergadering 6 april 2023 en te verwachten adviezen en instemmingen:**

| Agdpt. | Onderwerp                                              | Actie/Afspraak/Besluit                                                                                            | Vervolg                | Actiehouder |
|--------|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-------------|
| 2      | Doorontwikkeling en organisatiewijzigingen: [REDACTED] | OR ontvangt:<br>- planning doorontwikkeling<br>- schriftelijke reactie op brief organisatiewijzigingen [REDACTED] | OV 1/6-23<br>OV 1/6-23 | WB<br>WB    |
| 2      | Onderzoek: [REDACTED]                                  | Update stand van zaken Onderzoek: [REDACTED]                                                                      | OV 1/6-23              | WB          |
| 3      | Adviesaanvraag wijziging Topstructuur                  | OR ontvangt:<br>aangepaste aanbiedingsbrief adviesaanvraag en instemmingsverzoek                                  | OV 1/6-23              | WB          |

**VERSLAG OVERLEGVERGADERING 5 oktober 2023****Aanwezig:****Afwezig:****Voorzitter:****Steller:****1. OPENING, MEDEDELINGEN, INGEKOMEN STUKKEN EN VASTSTELLING AGENDA:**

- De voorzitter heet de aanwezigen welkom.
- Mededelingen:
  - Van OR-zijde zijn [REDACTED] met kennisgeving afwezig.
  - Op 21 en 22 november vindt een OR-tweedaagse plaats. De bestuurder is verhinderd om voor een informeel ontmoetingsmoment hierbij aan te sluiten. De Overlegvergadering van 7 december zal daarom hiervoor worden benut en wordt verplaatst naar 12:00-14:00 uur. Er wordt nog naar een externe locatie gezocht.
  - De OR is voornemens om begin volgend jaar tussentijdse verkiezingen te houden. Redenen hiervan zijn o.m. het streven om in de lijn van de WOR te komen tot 11 OR-leden, de binnengekomen aanmeldingen voor het OR-lidmaatschap, de toegenomen werkbelasting van de OR en het feit dat enkele OR-leden voor langere tijd om diverse redenen geen OR-werkzaamheden kunnen verrichten. Aan de bestuurder is gevraagd om in de nieuwjaarsspeech hier aandacht aan te besteden.
  - Van directiezijde zijn geen mededelingen.
- Voor de ingekomen stukken wordt verwezen naar de agendapublicatie in [REDACTED]
- De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

**2. VASTSTELLEN CONCEPTVERSLAG OVERLEGVERGADERING 4 mei 2023.**

Het conceptverslag wordt ongewijzigd vastgesteld.

Actie- en besluitenlijst:

- Het onderzoek naar de [REDACTED] wordt hierna besproken.
- De andere actiepunten zijn afgedaan en kunnen van de lijst af.

**3. INVOERING NIEUWE TOPSTRUCTUUR EN OVERLEGSTRUCTUUR MANAGEMENT**

Aanleiding:

De OR heeft op 22 juni jl. advies uitgebracht over de wijziging topstructuur en ingestemd met de wijziging overlegstructuur management.

Doel bespreking:

De OR wil graag van de bestuurder weten of er nog een DT-besluit komt waarin gemotiveerd wordt vermeld hoe de adviezen van de OR in de verdere besluitvorming worden meegenomen, ofwel -in de lijn van de WOR- welke adviezen van de OR worden overgenomen, welke adviezen niet of niet geheel worden gevolgd en waarom van deze adviezen wordt afgeweken.

Samen met de bestuurder wil de OR (proces)afspraken maken over het vervolg.

Aandachtspunten vanuit de OR:

De OR krijgt graag inzicht in de aanpak van de bestuurder -rekening houdend met de adviezen van de OR- en de planning voor de invoering van de nieuwe topstructuur en de overlegstructuur.

De OR hoort graag wat de bestuurder van de OR verwacht.

Verdiepende onderwerpen kunnen apart worden geagendeerd (zie ook onderwerpen artikel 24 overleg).

De OR hoort graag of er actuele ontwikkelingen zijn.

De reactie van de bestuurder is verwoord onder agendapunt 5.

**4. PRESENTATIE EXPERTISETEAMS**

Aanleiding:

De presentatie van de expertiseteams op 11 september 2023.

#### Doel bespreking:

In afwijking van wat er in de Adviesaanvraag is vermeld, nl.: *'Managers en medewerkers blijven hun huidige functie behouden en voor hen is er geen sprake van gewijzigde functies. Deze adviesaanvraag is geen aanleiding tot het wijzigen van teams en/of de wijze van aansturing van medewerkers'*), zien we nu, dat expertiseteams zijn ingericht en dat bijna alle medewerkers hierin een plek hebben gekregen. Daarnaast hebben diverse managers andere teams gekregen en kunnen we concluderen dat de wijze van aansturing in een aantal gevallen toch is gewijzigd. De OR vindt dit niet in lijn met de adviesaanvraag en wil graag weten waarom de OR geen gelegenheid heeft gekregen om hierover te adviseren. Ook is de OR benieuwd langs welke criteria de managers zijn herverdeeld over de teams.

Inmiddels is de vorming van de expertiseteams wat geland, maar in de aanloop naar de expertiseteams werd de voorbereiding, betrokkenheid en samenspraak van en met de medewerkers gemist. In de vakantieperiode zijn de expertiseteams op concernniveau vastgesteld en op 13 september jl. was de vorming van de expertiseteams een feit. Kunt u uitleggen waarom voor deze handelswijze is gekozen?

#### Aandachtspunten vanuit de OR:

De OR vindt het belangrijk de medewerkers waar mogelijk gelijktijdig en gelijkwaardig worden geïnformeerd over de doorontwikkeling om ruis te voorkomen.

De OR krijgt vragen en signalen rondom dit proces en hoe dit proces zich verhoudt tot de Adviesaanvraag. Had de OR hierover ook niet geconsulteerd moeten worden?

De reactie van de bestuurder is verwoord onder agendapunt 5.

### **5. VERDELING CONCERNPORTEFEUILLES EN FORMELE START PER 1 OKTOBER VAN DE NIEUWE STRUCTUUR EN EXPERTISETEAMS**

#### Aanleiding:

Zoals aangekondigd zijn de concernportefeuilles bekend en is de nieuwe structuuropzet per 1 oktober formeel van start gegaan.

#### Doel bespreking:

De OR wil graag weten wat de directe gevolgen zijn van de overgang naar de expertiseteams voor de bedrijfsvoering en de werkzaamheden van de medewerkers, hoe de veranderingen in de werkprocessen met de bestaande systemen doorgevoerd kunnen worden en vooral hoe dit alles gecoördineerd, begeleid en gecommuniceerd wordt.

#### Aandachtspunten vanuit de OR:

De OR hoort van medewerkers dat werkprocessen al zijn aangepast zonder dat ze vooraf zijn geïnformeerd (bijv. de werkwijze rondom PO's). Ook over hele praktische zaken komen vragen, bijv.: hoe moet ik mijn handtekening aanpassen. Of meer principiële: waarom heb ik geen kans gekregen om te solliciteren op een managementfunctie voor een expertiseteam.

De OR doet de suggestie om op Intranet een faq te starten over het opheffen van teams en de mogelijkheid tot het stellen van vragen over de werkprocessen.

#### Reactie bestuurder op agendapunten 3,4 en 5:

Als vanuit de OR voor een formele benadering wordt gekozen, zal de rol van de OR ook scherper benaderd moeten worden en zal de directie alleen op adviezen ingaan die betrekking hebben op de bevoegdheden van de OR. De bestuurder vindt ook de informele betrokkenheid van de OR belangrijk en heeft vanuit deze benadering een bredere dan een strikt formele reactie gegeven.

De OR geeft aan dat haar verzoek om de adviesaanvraag conform de uitgangspunten van de WOR te behandelen niet te maken heeft met een drang naar formaliteit maar dat deze wijze van beantwoorden meer helderheid schept over wat de bestuurder met de adviezen heeft gedaan of van plan is te doen. In de terugkoppeling naar de medewerkers schept dit naar verwachting van de OR ook meer duidelijkheid. De structuurwijziging is als hierboven aangegeven voor de meeste medewerkers wel helder, echter welk ander gedrag nu wordt gevraagd en hoe de samenwerking tussen expertiseteams onderling en in samenhang met de opgaven praktisch vorm krijgt is vaak nog niet duidelijk. En als hiervoor ook geen pasklare plannen en planningen bestaan, dan kan dat ook een reactie van de bestuurder zijn. Maar mogelijk kan hij wel wat meer vertellen over wat hij beoogt in het handelen van de medewerkers.

De bestuurder neemt alle adviezen van de OR ter harte en is bereid na te denken over een andere reactie aan de OR die meer in lijn ligt van de gedachtegang van de OR en zal hier ook met het concerndirectieteam over spreken.

De bestuurder geeft aan dat hij meer 'kalmte' in de organisatie wil en dat het jaarprogramma hieraan een bijdrage kan leveren doordat dan meer gestuurd wordt op de resultaten/opgaven in relatie tot de beschikbare capaciteit.

Naast de structuurwijziging is inderdaad een cultuuromslag en begrip nodig om op een andere manier met elkaar te werken. De veranderingen in opgaven leiden tot een ander, meer resultaatgericht sturingsmechanisme, waarbij niet zozeer aan medewerkers wordt opgelegd wat ze moeten doen, maar meer aandacht wordt gegeven aan de begeleiding van medewerkers en team bij het opgabegericht werken. De directie is hierover in gesprek met het management en verwacht dat het management dit met hun teams bespreekt. Het management is er voor de medewerkers en zal tijd en aandacht voor de medewerkers moeten hebben. De randvoorwaarden zijn er nu en aan een andere benaderingswijze van samenwerken wordt gewerkt. De zaken die verbetering behoeven, moeten worden benoemd en bespreekbaar gemaakt worden. Het kan zijn dat hierbij deskundige begeleiding nodig is.

De bestuurder beoogt een zo 'plat'mogelijk organisatie: directie – management – teams.

Een expertiseteam bestaat minimaal uit 6 medewerkers. In een expertiseteam worden kennis en kunde gebundeld o.m. met het doel de samenwerking binnen en tussen de teams te bevorderen. Elk team heeft een manager die het team bijstaat en de gang van zaken in zijn team evalueert. De manager is er op de eerste plaats voor het team en de medewerkers. De te bereiken resultaten volgen daarna. Voor iedere medewerker moet duidelijk zijn hoe hij/zij hieraan kan bijdragen, wie wat doet en wat hij/zij belangrijk vindt. Iedere medewerker heeft recht op overleg met zijn/haar manager.

Wanneer door het management hier te weinig aandacht aan besteed wordt, kan de medewerker dit bij de bestuurder ter sprake brengen. Als zaken niet goed lopen, zullen we echter niet alleen een signaal hierover moeten afgeven, maar zullen we ook de consequenties daarvan moeten dragen.

Het is de bedoeling dat in januari 2024 de bedrijfsvoering en systemen aan de nieuwe structuur zijn aangepast. De OR geeft aan signalen te hebben gekregen dat deze planning te ambitieus is.

Op voorstel van de OR zal de directie op Intranet bekend maken welke praktische veranderingen het verdwijnen van de afdelingen tot gevolg heeft, bijv. voor wat betreft de ondertekening van emails.

In reactie op de opmerking van de OR dat door een aantal medewerkers de vorming van de expertiseteams anders dan in de adviesaanvraag is vermeld, niet werd verwacht en dat zij enige betrokkenheid hierbij hebben gemist, deelt de bestuurder mee dat de introductie van de expertiseteams voor de vakantie tot doel had om de managers de gelegenheid te geven hier gedurende de zomerperiode over na te denken en dit, in de aanloop naar de bekendmaking van de teams in september jl., met de teams te bespreken.

## **6. JAARPROGRAMMA 2024**

Dit agendapunt wordt doorgeschoven naar de volgende Overlegvergadering.

## **7. DT-BESLUIT 28 JUNI 2023 EN ONDERZOEK**

### **Aanleiding:**

Het DT heeft een aantal besluiten genomen omtrent de . In de aanloop naar dit besluit is de OR diverse malen betrokken geweest.

### **Doel bespreking:**

De OR ontvangt graag een toelichting van het besluit en stemt met de bestuurder af hoe de OR bij het vervolg wordt betrokken.

### **Aandachtspunten vanuit de OR:**

De OR had graag proactief het eindrapport over de . ontvangen.

Hoe verhoudt de aanpak zich tot de officiële weg van de functieherwaardering zoals beschreven in de Cao?

Er komen nieuwe functieprofielen: hoe wordt de OR hierbij betrokken en wat is de planning?

Hoe past het rapport onderzoek . in de nieuwe organisatie en hoe gaat de bestuurder de

/ . betrekken bij het inbedden van hun plek rondom de expertiseteams.



#### Reactie bestuurder:

Aan het [REDACTED] is verzocht om te inventariseren hoe de [REDACTED] in de nieuwe opzet van de expertiseteams ingepast kunnen worden. In de loop der jaren heeft de diversiteit in afdelingen/teams grote verschillen opgeleverd in de werkwijzen en werkprocessen van de [REDACTED] en derhalve tot verschillende manieren van invulling van de [REDACTED]

De keuze om vooralsnog iedere leidinggevende tijdelijk aan een [REDACTED] te koppelen, bleek te voorbarig. Het is op dit moment nog niet duidelijk hoe de [REDACTED] in de organisatie worden ingebed.

Dat keuzes niet zo snel gemaakt kunnen worden ligt voor een deel ook aan de systemen en processen die nog geharmoniseerd moeten worden. Pas als de systemen gereed zijn, kan het werk bij de [REDACTED] daarop worden aangepast. Het vooruitzicht is om in januari 2024, als de aanpassingen van de systemen zijn doorgevoerd, een volgende stap te zetten.

Op de vraag van de OR of er ook nog gesprekken worden gevoerd met de [REDACTED] laat de bestuurder weten dat eerst door het management wordt gekeken naar de harmonisering van de werkwijzen, waarna de voorstellen in het DT besproken worden.

Op voorstel van de OR zal deze aanpak zo snel als mogelijk aan de [REDACTED] worden medegedeeld, zodat zij weten waarom er voor hen nog geen duidelijkheid is en hoe zij worden betrokken bij het vinden van een passende positie voor de [REDACTED] en organisatieondersteuners in de vernieuwde organisatie.

#### **8. RONDVRAAG**

- Wie is het aanspreekpunt voor de OR voor informatie/stukkenstroom directie?  
Dit zal, conform voorgaande jaren, [REDACTED] zijn.
- Naar aanleiding van reactiebrief van de bestuurder op vragen van de OR over het traject bij [REDACTED] zijn van medewerkers nog aanvullende vragen gekomen. Naar wie mag de OR deze medewerkers verwijzen?  
De bestuurder adviseert om vragen eerst met de leidinggevende van de medewerker te bespreken.
- In een agendaoverleg heeft de OR thema's doorgegeven die hij belangrijk vindt om te bespreken met de bestuurder (een artr. 24 lijst). De OR zal deze punten agenderen.

#### **9. SLUITING**

##### **Besluiten- en actielijst Overlegvergadering 5 oktober 2023 en te verwachten adviezen en instemmingen:**

| Agdpt. | Onderwerp                                                    | Actie/Afspraak/Besluit                                                                                                                                                                                                                                  | Vervolg    | Actiehouder  |
|--------|--------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------|
| 1      | Tussentijdse OR-verkiezingen 2024                            | Bekendmaking data verkiezingen                                                                                                                                                                                                                          |            | OR           |
| 3      | Invoering nieuwe topstructuur en overlegstructuur management | OR ontvangt:<br>- een andere schriftelijke reactie op de adviezen OR van 22 juni 2023<br><br>Op intranet aangeven wat de directe praktische gevolgen zijn van het verdwijnen van de afdelingen voor de (routing) van de werkzaamheden van de medewerker | OV 2/11-23 | WB<br><br>WB |
| 7      | Onderzoek [REDACTED]                                         | Stand van zaken<br>Onderzoek s [REDACTED]<br>bespreken met de medewerkers [REDACTED]                                                                                                                                                                    |            | WB           |

## CONCEPTVERSLAG OVERLEGVERGADERING 2 november 2023

|             |            |
|-------------|------------|
| Aanwezig:   | [REDACTED] |
| Afwezig:    | [REDACTED] |
| Voorzitter: | [REDACTED] |
| Steller:    | [REDACTED] |

### 1. OPENING, MEDEDELINGEN, INGEKOMEN STUKKEN EN VASTSTELLING AGENDA:

- De voorzitter heet de aanwezigen welkom.
- Mededelingen:
  - Van OR-zijde zijn [REDACTED] met kennisgeving afwezig.
  - De tussentijdse OR-verkiezingen zijn gepland in week 10, van 4 t/m 8 maart 2024. De opdrachtbrief aan Inkesta (externe ondersteuning verkiezingen) is gereed. Volgende week zal de OR op Intranet een bericht over de verkiezingen publiceren. De OR verzoekt de bestuurder om in de Kerst en/of Nieuwjaarsspeech aandacht aan deze verkiezingen te besteden.
  - Aan de agenda wordt toegevoegd het instemmingsverzoek consignatieroosters expertiseteam Facilitair en Evenementen (agendapunt 6).
  - De OR spreekt zijn waardering uit voor de organisatie door de collega's van het afscheid van voormalig Commissaris van de koning. [REDACTED]
  - De bestuurder is blij dat toch fysiek kan worden vergaderd ondanks de stormwaarschuwing.
  - Van directiezijde zijn [REDACTED] en [REDACTED] met kennisgeving afwezig.
- Voor de ingekomen stukken wordt verwezen naar de agendapublicatie in iBabs.
- De agenda wordt toevoeging van agendapunt 6 vastgesteld.

### 2. VASTSTELLEN CONCEPTVERSLAG OVERLEGVERGADERING 5 oktober 2023.

Er zijn geen opmerkingen over het verslag. Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld.

Actie- en besluitenlijst:

- De data van de tussentijdse OR-verkiezingen zijn bekend, zoals hierboven vermeld.
- De reactie van de bestuurder op de adviezen OR en het onderzoek van de [REDACTED] worden hierna in agendapunt 3 en 4 besproken.

### 3. NADERE REACTIE BESTUURDER OP DE ADVIEZEN OR WIJZIGING TOPSTRUCTUUR EN WIJZIGING OVERLEGSTRUCTUUR MANAGEMENT

Aanleiding en doel bespreking:

- Op de Overlegvergadering van 5 oktober is besproken dat de bestuurder naar aanleiding van de adviezen van de OR nog een schriftelijke reactie geeft die meer in lijn ligt met de WOR, waarin wordt aangegeven welke adviezen van de OR worden overgenomen, welke adviezen niet of niet geheel worden gevolgd en waarom van deze adviezen wordt afgeweken.
- De OR ziet graag het DT-besluit en de brief van de bestuurder tegemoet.

Aandachtspunten vanuit de OR:

- De OR krijgt, mede vanuit de door de OR gegeven adviezen, graag inzicht in de verdere aanpak en invulling van de nieuwe organisatie- en overlegstructuur.
- De OR hecht eraan zijn achterban te kunnen uitleggen of en in hoeverre de bestuurder de adviezen van de OR volgt.

Reactie bestuurder:

De OR ontvangt volgende week een aanpaste brief. Mocht naar aanleiding van de brief behoefte bestaan om hierop nader in te gaan, dan zal dit voor de volgende Overlegvergadering worden geagendeerd.

### 4. VOORTGANG EN STAND VAN ZAKEN LOPENDE TRAJECTEN

Aanleiding en doel bespreking:



- Nu we het einde van het jaar naderen dient de vraag zich aan waar we nu staan in een aantal trajecten. De OR heeft geconstateerd dat de voortzetting van een aantal trajecten stagneert en dat de planning niet is gehaald. De communicatie hierover wordt gemist.
- Graag verneemt de OR de stand van zaken en de vervolgstappen van de hierna te noemen trajecten.

Aandachtspunten vanuit de OR:

- Om beter te kunnen begrijpen hoe teams en medewerkers met elkaar kunnen samenwerken en doelen kunnen bereiken, is meer duidelijkheid nodig over de vervolgstappen en samenhang van en tussen de trajecten.

Het gaat o.m. om het volgende:

- o **De concernportefeuilleverdeling.**

Per 1 oktober jl. zou de concernportefeuilleverdeling bekend zijn. De OR constateert dat hierover, behalve via de powerpoint-presentatie begin september, niet verder is gecommuniceerd. Op Intranet is geen informatie gedeeld.

Reactie bestuurder:

Door de wijzigingen bij GS en de annulering van de heidagen in september heeft de definitieve concernportefeuilleverdeling wat langer op zich laten wachten. Het DT moet hier nog een besluit over nemen. De DT-agenda wordt besproken in het DMO. Het DMO heeft in het besluitvormingsproces een adviserende rol en de bestuurder blijft gemandateerd tot het nemen van het besluit. De directie wil de managers zo meer betrekken bij (dialog) en medeverantwoordelijk maken voor het beleid en de sturing van de organisatie. De managers zijn verantwoordelijk voor de vertaalslag van en de communicatie over de besluiten binnen de teams.

Zodra het besluit over de portefeuilleverdeling is genomen, zal op Intranet een bericht worden gepubliceerd.

De OR merkt op dat in de DT-besluiten de verwijzing naar onderliggende documenten in voorkomende gevallen wordt gemist, waardoor het DT-besluit teveel op abstract niveau blijft en het niet de duidelijkheid verschaft waar de medewerkers, in ieder geval de OR, behoefte aan heeft.

De bestuurder zegt toe om hier naar te kijken.

- o 

De OR heeft eerder zijn zorgen geuit en aandacht gevraagd voor de positie van de [redacted] en [redacted]. De OR vraagt zich af of de [redacted] inmiddels op de hoogte zijn gesteld van de vervolgaanpak.

Reactie bestuurder:

De herpositionering van de [redacted] is thans belegd bij de managers van respectievelijk de expertiseteams [redacted] en [redacted].

HR superviseert de processen en het traject. HR wil hierbij graag naast de [redacted] en managers staan, om te komen tot een co-productie en een gedragen werkwijze en eigenaarschap. HR zal hierbij vanuit haar expertise handvatten aanreiken, maar ook kadervormend zijn, zonder afbreuk te willen doen aan de eigen inbreng van betrokkenen en rekening houdend met de menselijke maat.

Dit is de vervolgstap in het onderzoek naar de [redacted]. Het is bij de bestuurder niet bekend of deze planning reeds met de [redacted] is gedeeld.

Het uitgangspunt is dat de [redacted] bij de stappen worden betrokken en dat de gesprekken hierover ook met de [redacted] worden gevoerd.

Proces en plan van aanpak worden teruggekoppeld aan de OR.

- o **Jaarplan HR 2023.**

De OR constateert dat de planning niet is gehaald.

Wat is hiervan gerealiseerd? De OR ziet graag een concreet plan van aanpak tegemoet, mede in verband met het instemmingsrecht van de OR op een aantal onderwerpen.

Reactie bestuurder:

De [REDACTED] deelt namens de bestuurder mee dat de planning van het Jaarplan HR 2023 inderdaad niet is gehaald. De doelstellingen die uit het Jaarplan HR 2023 niet zijn gehaald, schuiven door naar 2024. Het Jaarplan HR loopt parallel aan het Jaarprogramma 2024 voor de gehele organisatie, dat naar verwachting eind november 2023 gereed zal zijn.

De invulling van het Jaarplan HR is gekoppeld aan de bezetting van het team. De onderliggende te behalen resultaten en de verwachtingen die de organisatie hierbij van HR heeft, zijn inzichten die HR zich gaande weg moet verwerven.

De RI&E is afgerond en wordt nog in het DMO besproken. Voor eind november zal het ter instemming aan de OR worden voorgelegd.

De functie Arboadviseur/Preventiemedewerker wordt gesplitst. Er zal een nieuwe Arbocoördinator worden geworven. Tijdelijk zullen de preventietaken worden belegd bij een [REDACTED]. De OR ontvangt in dit verband ook een instemmingsverzoek.

- **Actualisatie Personeelshandboek.**

Het streven van HR om de aanpassing van het Personeelshandboek in september 2023 gereed te hebben is niet gehaald.

Reactie bestuurder:

De [REDACTED] deelt mee dat het Personeelshandboek bijna gereed is om aan de OR voor te leggen. Op een aantal punten is de adviesaanvraag of het instemmingsverzoek ook bijna gereed. Aan de stukken voor de OR wordt gewerkt.

- **Timeboxen.**

Timebox 2 was voor de zomer afgerond. De OR heeft nog niet vernomen hoe de voorstellen uit de Timeboxen worden vertaald in beleid en worden geïmplementeerd. De OR vindt het ook belangrijk dat de deelnemers van de Timeboxen deze informatie krijgen.

Reactie bestuurder:

De presentatie 'Realisatie Timeboxen' is in het DMO gepresenteerd. De OR heeft de presentatie ook ontvangen.

De aanbevelingen van de Timeboxen worden uitgewerkt door drie uitvoeringswerkgroepen: de Inspiratiewerkgroep, de Technische werkgroep en de Werkgroep netwerksamenleving. Het proces wordt door het DMO gemonitord.

De OR wordt van het proces op de hoogte gehouden.

- **Aanbesteding Arbodiensten.**

De aanbesteding van de Arbodiensten is uitgesteld. De functie Arboadviseur/Preventiemedewerker (nu in 1 functie verenigd) zal worden gesplitst. Wat is de stand van zaken?

De reactie van de bestuurder is hierboven onder 'Jaarplan HR 2023' verwoord.

- **Aanpassing bedrijfsvoering**

Inventarisatie aanpassing bedrijfsvoering aan de nieuwe organisatie (geen afdelingen). Hoe ver zijn we? Wordt de startdatum van 1 januari 2024 gehaald?

Reactie bestuurder:

De mandaatregeling heeft wat voeten in de aarde gehad. Inmiddels is de mandaatregeling gereed. Als alle verantwoordelijkheden formeel zijn vastgesteld, kunnen de systemen ook worden aangepast. De verwachting is dat de startdatum van 1 januari 2024 wordt gehaald.

De OR vraagt aandacht voor de communicatie rondom de wijzigingen, vooral ook op Intranet. Zodra duidelijk wordt wat de wijzigingen zijn, zou dit op Intranet gedeeld kunnen worden. De bestuurder zegt toe de [REDACTED] nauwer te betrekken bij het traject van de organisatiewijzigingen en verwacht daarnaast dat het expertiseteam communicatie ook proactief meedenkt en actie onderneemt.

## **5. ONGEWENST GEDRAG**

### Aanleiding en doel bespreking:

In het agendaoverleg van 26 oktober jl. hebben we samen geconstateerd dat over dit onderwerp nog veel onduidelijkheid bestaat. Voor bestuurder en OR is dit een onderwerp waar we nog veel stappen in moeten en kunnen maken. Een begin kan zijn om het hier met elkaar over te hebben.

Bespreekpunten zijn o.m.:

- Wat wordt onder ongewenst gedrag verstaan, wat kunnen we hieronder scharen en zijn hier normen voor aan te geven?
- Hoe gaan we hiermee om?
- Wat moeten en kunnen betrokkenen (slachtoffer, dader, andere betrokkenen) doen als zij hiermee in aanraking komen?
- Hoe kunnen we ongewenst gedrag op de werkvloer terugdringen?

### Aandachtspunten vanuit de OR:

- Hoe zorgen we in deze organisatie samen voor een respectvolle en veilige omgeving?

Bestuurder en OR zijn het erover eens dat we met elkaar voor een sociaal veilige omgeving moeten zorgen waarin we respectvol met elkaar omgaan. [REDACTED]

[REDACTED]. Om een veiliger werkomgeving te bereiken, zal, kort gezegd, in de grotere context vanuit een gezamenlijkheid en gedeelde verantwoordelijkheid gezocht moeten worden naar de gewenste omgangsvormen en de dialoog hierbij. Wanneer er geen gedeeld beeld is over dat wat wij wel of niet acceptabel vinden, is het niet goed mogelijk om grenzen te trekken of collega's aan te spreken. De OR merkt op dat ook de directie en managers hierin rolmodellen zijn en vraagt hoe de directie en het DMO zelf hierop reflecteren. De bestuurder geeft aan dat trajecten zoals het MD-traject, Missie- en Visietraject, Rondetafel gesprekken en de Timeboxen aan de discussie bijgedragen zouden moeten hebben. Aan verbetering van de aansturing en samenwerking zal blijvend gewerkt worden. Dit is ook onderwerp van gesprek tijdens de heidagen van de concerndirectie en in het DMO.

De vertrouwenspersoon kan ook een rol vervullen. Op Intranet kan meer bekendheid en aandacht gegeven worden aan de vertrouwenspersoon.

De OR geeft ook aan dat door het thuiswerken en de flexibele werkplekken minder verbinding en saamhorigheid op de werkvloer wordt gevoeld, twee elementen die ervoor kunnen zorgen dat je je veiliger voelt. De bestuurder zal hier ook aandacht aan besteden.

De OR vraagt voorts of sociale veiligheid wordt opgenomen in het Jaarplan HR en of dit verder wordt opgepakt in de uitvoeringswerkgroepen van de Timeboxen. De OR adviseert om het onderwerp sociale veiligheid bij de werkgroep 'inspiratie' mee te nemen. De bestuurder vindt dit een goed voorstel en neemt dit mee naar het DMO. Veiligheid zal ook een onderdeel zijn van het HR-jaarplan.

Sociale veiligheid is een van de speerpunten van de OR en zal op de agenda terugkeren. Het onderwerp kent veel aspecten en uitwerkingsmogelijkheden. Het is in ieder geval niet opgelost met een 'kwartiertje in het teamoverleg'.

## **6. INSTEMMINGSVERZOEK CONSIGNATIEROOSTERS EXPERTISETEAM FACILITAIR EN EVENEMENTEN**

De OR kan instemmen met de consignatieroosters Facilitair en Evenementen en zal dit per brief bevestigen.

## **7. RONDVRAAG**

## **8. SLUITING**

**Besluiten- en actielijst Overlegvergadering 2 november 2023 en te verwachten adviezen en instemmingen:**

| Agdpt. | Onderwerp                                                                                               | Actie/Afspraak/Besluit                                                                              | Vervolg | Actiehouder  |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------------|
| 3      | Invoering nieuwe topstructuur en overlegstructuur management                                            | OR ontvangt volgende week:<br>- een andere schriftelijke reactie op de adviezen OR van 22 juni 2023 |         | WB<br><br>WB |
| 4      | Aanwijzing<br>- Arbocoördinator/- adviseur<br>- Preventiemedewerker<br><br>Aanpassing Personeelshanboek | Instemmingsverzoek OR<br><br>Adviesaanvraag of instemmingsverzoek OR                                |         | WB           |
| 6      | Instemmingsverzoek consignatieroosters expertiseteam Facilitair en Evenementen                          | Instemmingsbrief                                                                                    |         | OR           |

| <b>VERSLAG OVERLEGVERGADERING 8 februari 2024</b> |            |
|---------------------------------------------------|------------|
| <b>Aanwezig:</b>                                  | [REDACTED] |
| <b>Afwezig:</b>                                   | [REDACTED] |
| <b>Voorzitter:</b>                                | [REDACTED] |
| <b>Steller:</b>                                   | [REDACTED] |

### **1. OPENING, MEDEDELINGEN, INGEKOMEN STUKKEN EN VASTSTELLING AGENDA:**

- De voorzitter heet de aanwezigen welkom.
- Mededelingen:
  - Van OR-zijde zijn [REDACTED] met kennisgeving afwezig.
  - Voor de tussentijdse OR-verkiezingen hebben zich 11 kandidaten gemeld. De belangstelling kan toegeschreven worden aan de vele ontwikkelingen binnen de organisatie, maar de verkiezingen werden ook goed in beeld gebracht door de wervingstool en de interne berichtgeving en publicaties op Intranet en narrowcasting.
  - De bestuurder deelt mee gesproken te hebben met de Voorzitter en Vicevoorzitter OR over het overleg met de OR. Een kritische kanttekening van OR-zijde om het overleg een beter tweezijdig karakter te geven, is ter harte genomen. Gelet op het grote aantal bespreekpunten en de complexiteit van sommige onderwerpen, zal gericht vergaderd moeten worden. Bestuurder en OR zullen zich hiervoor inzetten. De OR zal aan de bestuurder een overzicht geven van adviesaanvragen die in andere OR-en aan de orde komen.
- Voor de ingekomen stukken wordt verwezen naar de agendapublicatie in iBabs.
- De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

### **2. VASTSTELLEN CONCEPTVERSLAG EN DOORNEMEN ACTIELIJST OVERLEGVERGADERING 2 NOVEMBER 2023.**

Er zijn geen opmerkingen over het verslag. Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld.

Actie- en besluitenlijst:

- De acties bij agendapunten 3 en 6 zijn uitgevoerd en keren niet meer terug.
- Het instemmingsverzoek RI&E wordt hierna onder agendapunt 3 besproken.
- Een instemmingsverzoek voor het aanpassen van het Personeelshandboek heeft de OR niet ontvangen.

### **3. INSTEMMINGSVERZOEK RI&E EN PLANNEN VAN AANPAK**

Aanleiding:

- In augustus vorig jaar heeft de OR een toelichting op het RI&E onderzoek gekregen van de toenmalige [REDACTED]. Een concept van het instemmingsverzoek is eind vorig jaar ontvangen en het officieel instemmingsverzoek op 23 januari 2024. De OR heeft het instemmingsverzoek op 18 januari besproken. De OR heeft besloten hier niet mee in te stemmen.

Doel van de bespreking:

- De OR wil zijn besluit om niet in te stemmen, zoals ook verwoord in de conceptreactie van de OR, toelichten en hierover met de bestuurder in gesprek gaan.

OR:

De aangeleverde documenten RI&E geven blijk van een uitgebreide inventarisatie en gedegen onderzoek, maar uit de stukken kan onvoldoende worden opgemaakt wat het plan van aanpak is, welke acties zijn afgerond, welke acties een nieuwe deadline krijgen en welke acties nieuw zijn op basis van de uitgevoerde RI&E. Het geeft geen realistisch beeld van de op te pakken acties. Daarbij wordt niet aangegeven wat de weging is in de zwaarte van de voorgestelde activiteiten en ontbreekt prioritering bij de voorstellen. Hoe de RI&E wordt geïmplementeerd is nog niet inzichtelijk, een Arboactiviteitenplan ontbreekt.

De OR vraagt zich af of de Arbozorg, vooral ook de zorg in relatie tot de psychosociale arbeidsbelasting, voldoende wordt geborgd. Wat er in 2024 staat te gebeuren en hoe de Arbo wordt bewaakt is de OR nog niet bekend. Dit baart de OR zorgen.

Reactie bestuurder:

De bestuurder onderschrijft het gedegen onderzoek van de RI&E, maar is het met de OR eens dat het

implementatieplan ontbreekt en zal dit in de organisatie aan de orde stellen. Een vernieuwde versie van de RI&E met bijbehorend implementatieplan zal aan de OR worden voorgelegd. Wanneer de OR dit kan verwachten, is nog niet aan te geven.

#### **4. INSTEMMINGSVERZOEK KADER ROOSTERS EXPERTISETEAM.**

##### Aanleiding:

De OR heeft in september vorig jaar met de [REDACTED] en de [REDACTED] gesproken over het voornemen van het expertiseteam [REDACTED] om de kaders waarbinnen de consignatieroosters worden opgesteld ter instemming aan de OR voor te leggen, waardoor het niet meer nodig zal zijn om twee keer per jaar instemming aan de OR te vragen voor de roosters zelf.

De OR heeft in dit gesprek de voor de OR belangrijke punten aangegeven.

Onderhavig instemmingsverzoek heeft de OR in december vorig jaar ontvangen. De OR heeft het verzoek op 18 januari besproken en heeft besloten in te stemmen met de kaders roosters Expertiseteam [REDACTED].

##### Doel van de bespreking:

De OR wil zijn besluit om in te stemmen, zoals ook verwoord in de conceptreactie van de OR, toelichten en met u in gesprek gaan over hoe deze nieuwe werkwijze zal worden gemonitord.

De OR heeft besloten om met het verzoek in te stemmen. Voor de OR is dit een traject waaraan de OR voldoende en tijdig input heeft kunnen leveren. In het nieuwe voorstel is rekening gehouden met de geleverde input, zijn de betrokken medewerkers naar de mening van de OR voldoende gehoord en is ook voldoende rekening gehouden met de wensen en belangen van de medewerkers.

De OR pleit er wel voor om voorlopig geen wijzigingen meer aan te brengen in de wijze van inroostering om rust op de werkvloer te creëren en te behouden. Na twee jaar verneemt de OR graag van de bestuurder wat de bevindingen en ervaringen zijn van het team en de medewerkers.

In verband met de agendering en het bijhouden van afspraken voor de directie laat de bestuurder weten dat bij de Overlegvergaderingen voortaan ook een medewerker van [REDACTED] aanwezig zal zijn, die voor de directie de stukkenstroom regelt en contactpersoon wordt voor de OR.

#### **5. SOCIALE VEILIGHEID**

##### Aanleiding en doel gesprek:

- De sociale veiligheid binnen de provincie is één van de onderwerpen die de OR op zijn jaarprogramma heeft geagendeerd. [REDACTED]
- In de OV van 2 november 2023 hebben we een begin gemaakt met het bespreekbaar maken van dit onderwerp en onze zorgen geuit over ongewenst gedrag binnen de provincie. We willen de handen in een slaan om dit gedrag terug te dringen en een veilige en respectvolle werkomgeving creëren.
- De OR gaat graag verder met u in gesprek om een gezamenlijke beeld- en begripsvorming te scheppen en indien mogelijk om tot een concrete aanpak en eerste stappen te komen. Mogelijk kan dit in relatie tot de nieuwe Rondetafelgesprekken, waarin integriteit een belangrijke rol gaat spelen, worden opgepakt.

##### Aandachtspunten vanuit de OR:

- Hoe zorgen we in deze organisatie samen voor een respectvolle en veilige omgeving?
- Voldoen de instrumenten die er zijn om deze veilige omgeving te borgen;
- Wat is een eerste concrete stap die we kunnen zetten om aan dit thema een vervolg te geven, zonder het werk van de werkgroep uit Timebox 1 weer over te doen.

Voor de OR is dit een thema dat de OR graag op de agenda wil houden. We zijn het met elkaar eens dat we een veilige werkomgeving willen, maar wat we hieronder verstaan en hoe we een (on)veilige werkomgeving ervaren verschilt per medewerker. Er zijn vele invalshoeken en voorbeelden te noemen die invloed hebben op de (beleving) van sociale veiligheid, denk bijv. aan normen en waarden, omgangsvormen, bejegening, je veilig voelen om feedback te geven en te ontvangen, transparantie, integriteit etc. Wat is onze gezamenlijke beeld- en begripsvorming? En hoe kan dit bijdragen aan een veiliger werkklimaat, waar binnen onze organisatie kennelijk behoefte aan is.

De bestuurder ziet dit vraagstuk als onderdeel van een groter geheel, namelijk de verruiming van de samenleving in ons land en onderstreept het belang om hier meer aandacht aan te geven. De intentie om verder te praten over veiligheid is zeker aanwezig, maar de gesprekken zullen ook met de medewerkers gevoerd moeten worden. Hier is ook nog onvoldoende met het DT over gesproken. Voorgesteld wordt om op korte termijn over het thema veiligheid en integriteit een aparte bijeenkomst te organiseren met de OR en het DT en te starten met het bespreekbaar maken van dit onderwerp. De bestuurder wil dit thema ook verbinden aan de missie en visie van onze organisatie. De resultaten van de bijeenkomst kunnen richting geven aan de gesprekken met en tussen medewerkers en kunnen verder invulling geven aan integriteitsvraagstukken. Het verzoek aan de OR is om alvast na te denken over begrippen, definities en kenmerken van (on)veilige werksituaties. De OR zal dit in zijn werksessies en vergaderingen voorbereiden.

## **6. REISKOSTENVERGOEDING WOON-WERKVERKEER EN UITRUIL**

### **Aanleiding bespreking:**

De OR heeft vragen ontvangen van collega's over de hoogte van de reiskostenvergoeding woon- werkverkeer per auto die nu nog steeds € 0,19 bedraagt in plaats van de fiscaal mogelijke € 0,21 vorig jaar en € 0,23 vanaf 1 januari 2024. De medewerkers zijn niet geïnformeerd over de hierdoor ontstane fiscale ruimte voor uitruil van het brutoloon voor een (aanvullende) reiskostenvergoeding en wat hierover landelijk gebruikelijk is.

### **Vragen OR:**

- Waarom is de reiskostenvergoeding niet aangepast en werd er geen uitruilmogelijkheid aangeboden?
- Wordt dit in 2024 dan met terugwerkende kracht geregeld?
- Wanneer wordt hierover gecommuniceerd met de medewerkers?

De bestuurder heeft hierover contact gehad met de provinciesecretaris [REDACTED] en heeft vernomen dat onze provincie de enige provincie is waar de reiskostenvergoeding voor het woon- werkverkeer nog niet is aangepast aan de nieuwe fiscale mogelijkheden. De aanpassing van de vergoeding wordt nu geregeld voor zowel auto- als fietsgebruik en indien aan de orde ook voor wandelen/lopen. Expertiseteam HR komt met een voorstel. Of dit met terugwerkende kracht ingeregeld kan worden, is niet zeker. De OR zal hierover een (afgestemd) bericht op Intranet plaatsen.

## **7. RONDVRAAG**

- In verband met [REDACTED] protesten en andere [REDACTED] protesten verzoekt de bestuurder de OR signalen van onveiligheid en bedreigingen te melden, zodat de bestuurder hiervan aangifte kan doen.
- In het kader van de gesprekken over veiligheid en integriteit vraagt de OR of de resultaten van het integriteitsonderzoek 2023 aan de OR toegestuurd kunnen worden. De bestuurder zegt toe dit te doen.
- De OR informeert naar de stand van zaken met betrekking tot de [REDACTED] sinds november vorig jaar 2023 is hier niets meer over vernomen. De bestuurder is niet op de hoogte van de laatste stand van zaken, maar zal navraag doen en terugkoppelen aan de OR.
- De OR is nog benieuwd naar het overleg in het DMO en vraagt of dit overleg inderdaad een verbetering is. De bestuurder ziet dat er positieve ontwikkelingen zijn.

## **8. SLUITING**

**Besluiten- en actielijst Overlegvergadering 8 februari 2024 en te verwachten adviezen en instemmingen:**

| Agdpt. | Onderwerp                                                            | Actie/Afspraak/Besluit                                                                                                                                                                                                           | Vervolg | Actiehouder          |
|--------|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------------------|
| 3      | Instemmingsverzoek RI&E en plannen van aanpak                        | OR zal de brief waarin wordt verklaard niet met het verzoek in te stemmen, aan de de bestuurder versturen.<br><br>De bestuurder zal opdracht geven tot een nieuw instemmingsverzoek inclusief een realistisch implementatieplan. |         | OR<br><br>Bestuurder |
| 4      | Instemmingsverzoek kader roosters Exp.team. [REDACTED]<br>[REDACTED] | Instemmingsbrief                                                                                                                                                                                                                 |         | OR                   |
|        | Aantal adviesaanvragen aan de OR                                     | OR zal aan bestuurder een overzicht geven van adviesaanvragen die in ander OR-en aan de orde komen                                                                                                                               |         | OR                   |
|        | Opvolgen toezeggingen aan OR                                         | Bestuurder laat zich door HR adequaat bijstaan o.a. waar het gaat om het bewaken van de voortgang van toezeggingen aan de OR                                                                                                     |         | Bestuurder           |
| 5      | Sociale veiligheid                                                   | Overleg veiligheid en Integriteit inplannen voor het DT en de OR                                                                                                                                                                 |         | Bestuurder           |
| 6      | Reiskostenvergoeding woon- en werkverkeer en uitruil auto en fiets   | Voorstel aanpassing reiskostenvergoeding                                                                                                                                                                                         |         | Bestuurder           |
| 7      | Integriteitsenquête 2023                                             | OR ontvangt nog de resultaten van het onderzoek                                                                                                                                                                                  |         | Bestuurder           |
|        | [REDACTED]                                                           | Terugkoppelen voortgang gesprekken met [REDACTED]                                                                                                                                                                                |         | Bestuurder           |



## VERSLAG OVERLEGVERGADERING 7 MAART 2024

|             |  |
|-------------|--|
| Aanwezig:   |  |
| Afwezig:    |  |
| Voorzitter: |  |
| Steller:    |  |

### **1. OPENING, MEDEDELINGEN, INGEKOMEN STUKKEN EN VASTSTELLING AGENDA:**

- De Voorzitter heet de aanwezigen welkom.
- Mededelingen:
  - De opkomst van de tussentijdse OR-verkiezingen is tot nu 53%.  
De bestuurder stelt voor nog een oproep aan de medewerkers doen om te stemmen.  
De OR zal vervolgens aan de hand van een communicatieplan de uitslag van de verkiezingen aan bestuurder en organisatie bekend maken.
  - [REDACTED] is voortaan aanwezig bij de Overlegvergaderingen en ondersteunt de bestuurder bij de opvolging van acties en toezeggingen.
- Voor de ingekomen stukken wordt verwezen naar de agendapublicatie in iBabs.
- De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

### **2. VASTSTELLEN CONCEPTVERSLAG EN DOORNEMEN ACTIELIJST OVERLEGVERGADERING 8 FEBRUARI 2024.**

Er zijn geen opmerkingen over het verslag. Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld.

Actie- en besluitenlijst:

- De reactie van de OR op het instemmingsverzoek RI&E heeft de bestuurder ontvangen.  
De OR ontvangt nog een nieuw instemmingsverzoek met implementatieplan.
- De instemmingsbrief kader roosters [REDACTED] heeft de bestuurder ook ontvangen.
- De lijst van advies- en instemmingsaanvragen van de andere provinciale ondernemingsraden zal de OR voor de volgende OV overleggen.
- De opvolging van de toezeggingen van directiezijde wordt opgepakt door [REDACTED]
- Het onderwerp sociale veiligheid wordt hierna onder agendapunt 3 besproken.
- Op Intranet heeft de OR gecommuniceerd over de reiskostenvergoeding. Expertiseteam HR is ook bezig met berichtgeving hierover en komt met een voorstel, dat ook aan de OR zal worden voorgelegd.
- De uitslag van het integriteitsonderzoek wordt aan de OR gestuurd. De uitslag wordt echter niet meer gecommuniceerd naar de organisatie; het is inmiddels te lang geleden dat het onderzoek heeft plaatsgevonden en de directie wil het in breder perspectief bespreken.

### **3. TERUGBLIK BIJENKOMST OR/DT OP 29 FEBRUARI INZAKE SOCIALE VEILIGHEID EN INTEGRITEIT**

Aanleiding en doel gesprek:

- De sociale veiligheid binnen de provincie is één van de onderwerpen die de OR op zijn jaarprogramma heeft geagendeerd. [REDACTED]
- In de OV van 2 november 2023 hebben we een begin gemaakt met het bespreekbaar maken van dit onderwerp en onze zorgen geuit over ongewenst gedrag binnen de provincie. We willen de handen in een te slaan om dit gedrag terug te dringen en een veilige en respectvolle werkomgeving creëren.
- De OR gaat graag verder met u in gesprek om een gezamenlijke beeld- en begripsvorming te scheppen en indien mogelijk om tot een concrete aanpak en eerste stappen te komen.  
Mogelijk kan dit in relatie tot de nieuwe Ronde tafelgesprekken, waarin integriteit een belangrijke rol gaat spelen, worden opgepakt.
- Op de OV van 8 februari 2024 heeft u voorgesteld om een bijeenkomst voor de OR en het DT te organiseren met als thema 'Veiligheid en Integriteit' om hierover met elkaar van gedachten te wisselen en verder hierover door te praten. De OR heeft zijn huiswerk gedaan en heeft in bijgaande notitie alvast de eerste handvatten geformuleerd voor de bijeenkomst.  
De bijeenkomst heeft inmiddels plaatsgevonden op 29 februari 2024.

Aandachtspunten vanuit de OR:

- Hoe kijken we terug op de bijeenkomst?

- Hoe gaan we verder hierover met elkaar in gesprek?

De OR heeft tijdens de bijeenkomst met de bijna voltallige directie de voor de OR belangrijke aandachtspunten kunnen uitspreken en praktijkvoorbeelden kunnen geven aan de hand van een 'praatplaat' van de OR. De OR heeft hiermee openingen gegeven voor het gesprek. De OR vraagt zich af hoe het gesprek zou zijn gegaan zonder een eigen praatplaat nu de directie zelf geen agenda heeft ingebracht.

De bestuurder geeft aan het gesprek met de OR zo open mogelijk te willen ingaan. Er is ook in het DT nog geen gezamenlijk beeld van wat onder veiligheid en integriteit wordt verstaan. Tijdens de komende tweedaagse zal hier verder over gesproken worden en het DT zal de inbreng van de OR en de praatplaat bij het gesprek betrekken. Uit een eerste bespreking in het DMO is ook gebleken dat te beperkt en verschillend werd gekeken naar integriteitsteksties.

Het integriteitsonderzoek is niet het enige handvat. Er speelt meer en het DT moet hier langer bij stilstaan. De bestuurder wil samen met de OR beslissen op welke manier veiligheid en integriteit binnen de organisatie verbeterd kan worden. Is bijv. het voeren van open gesprekken de juiste weg of moeten we afspraken maken volgens een bepaald stramien. Vanuit onze missie en visie moeten we kijken hoe we hier verder aan kunnen werken. Vervolgens zal het DMO en de medewerkers hier ook over moeten nadenken en de discussie in openheid moeten voeren.

Hoe de stappen in tijd uitgelijnd kunnen worden, is nog niet aan te geven. Ook de vorm moet nog worden bedacht.

De OR verzoekt om in dit traject piketpaaltjes te slaan om te kunnen meten waar we staan, waar we zijn gekomen en hoe we verder kunnen gaan. De bestuurder zegt toe dit te zullen doen.

#### **4. STRATEGISCHE PERSONEELSPLANNING**

##### **UITWERKING OR VACATURE- WERVINGS- EN SELECTIEBELEID (ALS ONDERDEEL VAN HET SPP)**

###### Aanleiding bespreking:

Eén van de andere speerpunten van de OR die op het jaarprogramma van de OR is geagendeerd is de SPP. De OR wil dit onderwerp graag proactief oppakken. Het eerste onderdeel waar de OR wat dieper op in wil gaan en waar al langer door de OR aandacht voor gevraagd wordt, is het vacature-, wervings- en selectiebeleid. De OR is voornemens dit onderdeel uit te werken en de voor de OR belangrijke aandachtspunten in een memo te vatten. De OR zal dit eerst met [REDACTED] bespreken.

###### Aandachtspunten OR:

- Aankondiging uitwerking OR over het vacature-, wervings- en selectiebeleid.
- Wie is nu trekker van de SPP?

Onder de SPP vallen verschillende componenten van het personeelsbeleid, waaronder het vacature-, wervings- en selectiebeleid. Na het vertrek van [REDACTED] vraagt de OR zich af hoe de voortgang en uitwerking van de SPP en het Jaarplan HR worden geborgd en wie nu trekker is van de SPP.

De bestuurder laat weten dat wat tot nu toe is opgebouwd, wordt voortgezet, in lijn met de eerdere opzet van de SPP. Er gaat niets verloren. Het is een door het Expertiseteam HR gedragen thema. De verdere uitwerking van de SPP zal vooral nog worden verdeeld over de verschillende medewerkers van HR en het is aan het hoofd HR om dit goed te laten landen. Een tussenpeiling van de voortgang is wel aan te bevelen en wordt door HR opgepakt.

De OR wijst er nog op dat de toegezegde cijfers over in-, door- en uitstroom van medewerkers nog niet is ontvangen. Ook dit actiepunt pakt HR op.

#### **5. ONDERZOEK** [REDACTED]

###### Aanleiding:

Op 28 juni 2023 heeft het DT een aantal besluiten genomen omtrent de [REDACTED]. In de aanloop naar dit besluit is de OR diverse malen betrokken geweest.

In de OV van 5 oktober 2023 heeft u toegelicht dat aan de manager HR is verzocht om te inventariseren hoe de [REDACTED] in de nieuwe opzet van de expertiseteams ingepast kunnen worden. U gaf aan dat keuzes niet zo snel gemaakt kunnen worden, deels omdat systemen en processen eerst geharmoniseerd moeten worden. Het doel was om de aanpassingen van de systemen per 1 januari 2024 door te voeren, waarna een volgende stap gezet kan worden.

Inmiddels is het eind februari 2024 en zijn de systemen, voor zover de OR dat kan overzien, grotendeels aangepast.

Over de voortgang van de ontwikkelingen rondom de [REDACTED] is het echter stil gebleven. Het is nog niet duidelijk hoe de [REDACTED] in de organisatie worden ingebed.

Doel bespreking:

- De OR vraagt zich af of er stappen zijn gezet en verneemt graag van de bestuurder wat de stand van zaken is.
- De medewerkers van de [REDACTED] hebben recht op meer duidelijkheid. De OR heeft eerder aan de bestuurder verzocht om de [REDACTED] van de vervolgaanpak op de hoogte te stellen en vraagt zich af of dit is gebeurd.

Aandachtspunten vanuit de OR:

- De OR had graag proactief het eindrapport over de [REDACTED] ontvangen, maar ontvangt deze graag alsnog.
- De [REDACTED] verkeren al te lang in onzekerheid over hun posities binnen de organisatie. Hier moet spoedig meer duidelijkheid over komen.
- Hoe verhoudt de aanpak zich tot de officiële weg van de functieherwaardering zoals beschreven in de Cao? De OR heeft ook vernomen dat er nieuwe functieprofielen komen. Over deze wijzigingen wil de OR meedenken en positie nemen, mede in het kader van de SPP en het HR-beleid.

De OR deelt mee dat het het rapport over het intern onderzoek naar de [REDACTED] reeds in april 2023 is ontvangen. Het is echter tot nu toe nog niet duidelijk hoe de [REDACTED] in de veranderde organisatie worden ondergebracht. De medewerkers van de [REDACTED] hebben recht op meer duidelijkheid over de voortgang en vervolgstappen van dit traject.

De bestuurder onderkent dat dit traject beter had kunnen verlopen en is het met de OR eens dat de medewerkers recht hebben op duidelijkheid en zekerheid. De bestuurder waardeert het dat de OR vinger aan de pols blijft houden en neemt de adviezen van de OR ter harte. De bestuurder zal de OR op de hoogte stellen zodra er voortgang is geboekt in het traject.

De OR kondigt aan een achterbijeekoms for de [REDACTED] te overwegen.

## **6. JAARPLAN ORGANISATIE**

Aanleiding en doel bespreking:

Het Jaarplan wordt op 12 maart 2024 in GS besproken.

Bij het art. 24 overleg in januari heeft de bestuurder toegezegd de OR te informeren over deze bespreking.

De OR hoort graag hoe het overleg met GS is geweest en hoe medewerkers over het vervolg geïnformeerd worden. De OR is ook benieuwd naar de voorbereidingen van de gesprekken met de medewerkers/teams.

De bestuurder geeft aan dat door bijstelling na het eerste kwartaal en de eigen agendering van GS, de bespreking van het Jaarplan in GS wordt doorgeschoven naar 26 maart. De Jaarplan systematiek moet ervoor zorgen dat enerzijds GS en PS zicht krijgen op de lange termijn planning en anderzijds dat de organisatie het Jaarplan in praktijk kan brengen. Alle medewerkers krijgen vóór 15 april een gesprek met hun manager over hun werkpakket en hun inbreng in het Jaarplan. Het gaat er in dit gesprek ook om of het werkpakket uitvoerbaar is en of er wel/geen ruimte is voor extra werkzaamheden. Voor de grotere Expertiseteams kan dit wat complexer zijn, zij krijgen wat langer de tijd voor deze gesprekken. We lopen iets achter op de planning, maar dit heeft geen gevolgen voor de budgetten, capaciteit en inhuur. Het is de bedoeling dat in de zomer van dit jaar wordt gewerkt aan de voorbereidingen van de planning voor het volgend jaar.

De OR zal over het overleg met GS en de gesprekken met de medewerkers worden geïnformeerd, ook vanwege de samenhang met het thema werkdruk.

De OR wijst er nog op dat ook rekening gehouden moet worden met ontwikkelingen buiten het Jaarplan.

De bestuurder bevestigt dit en geeft aan dat externe ontwikkelingen en veranderingen in de maatschappelijk opgaven in het kwartaalgesprek met GS aan de orde komen. Het streven hierbij moet wel een gezamenlijke aanpak zijn en niet een aanpak gebaseerd op eigen prioriteiten.

## **7. RONDVRAAG**

- Wanneer is het Personeelshandboek gereed?
  - o Hier wordt door HR aan gewerkt.
- Wie kan de OR uitnodigen om een toelichting te geven over de stand van zaken van de verbouwing van het provinciehuis?
  - o De manager Facilitaire Zaken is de aangewezen persoon hiervoor. Momenteel zijn de begane grond en de kamers voor GS nog onderwerp van gesprek. De bedoeling is om de verbouwing volgend jaar af te ronden.

- Kan er meer duidelijkheid gegeven worden over het omgaan met persoonsgegevens in stukken die rondgestuurd worden? Misschien in het Personeelshandboek?
  - o De bestuurder denkt dat het voor de duidelijkheid wel zinvol is om hier aandacht voor te vragen.
- Wat zijn de ervaringen met de bijeenkomsten 'Directie in gesprek met medewerkers' op donderdagochtend? Kunnen we dit evalueren? Het wordt door sommigen meer als een 'zenden' gevoeld in plaats van een 'gesprek'. Moeten we hiervoor een enquête houden? En kunnen de koeken worden vervangen door fruit?
  - o De bijeenkomst moet ook interactief zijn. Het zou ook leuk zijn als we successen en leuke gebeurtenissen met elkaar delen. Dit wordt met de communicatieadviseur besproken.

## **8. SLUITING**

### **Besluiten- en actielijst Overlegvergadering 7 maart 2024 en te verwachten adviezen en instemmingen:**

| Agdpt. | Onderwerp                                            | Actie/Afspraak/Besluit                                                                                                                                                                                                                                            | Actie sinds                | Actiehouder          |
|--------|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|----------------------|
| 2      | RI&E en implementatieplan                            | De OR heeft niet ingestemd met de RI&E. De bestuurder heeft toegezegd een nieuw instemmingsverzoek RI&E inclusief een implementatieplan aan de OR voor te leggen. De bestuurder zal z.s.m. bekend maken op welke termijn dit aangepaste voorstel naar de OR komt. | OV 8/2-24                  | Bestuurder           |
| 2      | Lijst adviesaanvragen en instemmingsverzoeken        | De OR zorgt voor een lijst van advies- en instemmingsaanvragen van de andere provinciale ondernemingsraden                                                                                                                                                        | OV 8/2-24                  | OR                   |
| 2      | Reiskostenvergoeding woon- en werkverkeer en uitruil | HR komt met berichtgeving op Intranet en een voorstel voor de aanpassing van de reiskostenvergoeding richting de OR.                                                                                                                                              | OV 8/2-24                  | Bestuurder           |
| 2      | Integriteitsonderzoek 2023                           | De OR ontvangt nog de resultaten van het onderzoek                                                                                                                                                                                                                | OV 8/2-24                  | Bestuurder           |
| 3      | Sociale veiligheid                                   | In het traject tot verbetering van de sociale veiligheid verzoekt de OR de directie om 'piketpaaltjes' te slaan om te kunnen evalueren. De OR is gevraagd om na te denken over zijn rol in het vervolgtraject.                                                    | OV 7/3-24                  | Bestuurder/<br>OR    |
| 4      | SPP/vacature-, wervings- en selectiebeleid           | De OR wil aan de voorkant de voor de OR belangrijke aandachtspunten aangeven en zal dit in een memo uitwerken.<br><br>De OR ontvangt nog de cijfers van in-, door- en uitstroom medewerkers.                                                                      | OV 7/3-24<br><br>OV 7/3-24 | OR<br><br>Bestuurder |
| 5      | Onderzoek. [REDACTED]                                | De bestuurder informeert de OR over de ontwikkelingen rondom de [REDACTED]                                                                                                                                                                                        | OV 7/3-24                  | Bestuurder           |
| 6      | Jaarplan organisatie                                 | De bestuurder informeert de OR over het overleg met GS op 26 maart en over de gesprekken met de medewerkers.                                                                                                                                                      | OV 7/3-24                  | Bestuurder           |
| 7      | Rondvraag                                            | De bestuurder informeert de OR over de terugblik 'Directie in gesprek met medewerkers' en mogelijkheden om deze wijze van communicatie te evalueren/interactiever te maken.                                                                                       | OV 7/3-24                  | Bestuurder           |

## AGENDA OVERLEGVERGADERING 4 april 2024:

### 1. Opening, mededelingen, ingekomen stukken en vaststelling agenda.

Mededelingen:

- Er zijn twee nieuwe OR-leden door de medewerkers verkozen: [REDACTED] en [REDACTED]
- De OR gaat op 24 en 25 april op tweedaagse en werkt daar aan de onderlinge samenwerking, stelt prioriteiten voor de komende periode en verdiept zich in de ontwikkelingen als gevolg van de nieuwe pensioenwetgeving.

### 2. Vaststellen conceptverslag en doornemen actielijst OV 7 maart 2024.

### 3. Overzicht adviesaanvragen en instemmingsverzoeken andere ondernemingsraden.

Aanleiding bespreking:

We zijn nu al een eind op weg in onze doorontwikkeling en hebben diverse organisatiewijzigingen gerealiseerd. De OR is in dit traject als gesprekspartner in mindere en meerdere mate, bij de ontwikkelingen betrokken geweest in de gesprekken met de bestuurder.

Een rode draad in de doorontwikkeling is de organische voltrekking van veranderingen in deze organisatie, waarbij de OR de ijkmomenten mist om formeel te kunnen adviseren of in te stemmen. Naar de beleving van de OR ontvangt hij weinig adviesaanvragen en instemmingsverzoeken.

Om dit te kunnen verifiëren heeft de OR bij andere provinciale ondernemingsraden gevraagd of zij ons overzichten kunnen geven van de adviesaanvragen en instemmingsverzoeken die zij in de afgelopen twee jaren van hun bestuurders hebben ontvangen.

Met de bestuurder is afgesproken dat de OR deze overzichten aanlevert.

### 4. Beëindiging regelingen Lelystad- en IKB-fiets.

Aanleiding bespreking:

In het DT overleg van 18 maart is gesproken over het voorgesteld besluit om de regelingen van de Lelystad- en IKB-fiets te beëindigen.

De OR heeft op dit onderwerp geen formele rol, maar gelet op de uitgebreide regeling in het Personeelshandboek roept dit voorstel o.m. de volgende vragen op:

- a. Door beëindiging van de regeling is het niet meer mogelijk om een werkgeversbijdrage voor de fiets te vragen.  
Wat gebeurt er met de lopende aanvragen?
- b. Zijn er gevolgen voor medewerkers die al een Lelystad-fiets hebben?
- c. Zijn er gevolgen voor een lopende terugbetalingsregeling?
- d. Per wanneer gaat de regeling in?

Aandachtspunten OR:

- Het voorgesteld besluit van het DT is naar de mening van de OR nog onvoldoende uitgewerkt. Ook uit de achterban heeft de OR hierover vragen ontvangen.
- De OR verzoekt de bestuurder dit voorstel verder uit te werken en wil, mocht hier aanleiding toe zijn, hierover met de bestuurder van gedachten wisselen.
- De OR wil graag weten of in het in andere provincies het ook zo is, dat het invoeren van een km-vergoeding voor de fiets is samengegaan met de beëindiging van de (IKB)-regeling voor de aanschaf van een fiets.

### 5. Vertrekkende medewerkers en de communicatie (intern en extern) hieromtrent.

Aanleiding bespreking:

De OR heeft na het recente vertrek van een manager bij de bestuurder een aantal zorgpunten aangereikt gebaseerd op gesprekken met de medewerkers. De OR ontvangt nog geen signalen dat deze zorgpunten zijn opgepakt en dat met alle betrokken teams hierover is gesproken.

Aandachtspunten OR:

De OR verzoekt de bestuurder om een update te geven van de gevoerde gesprekken met de betreffende Expertiseteams en of/hoe medewerkers worden betrokken bij het zoeken van een nieuwe manager.

De OR constateert dat er in algemene zin geen uniforme interne communicatie plaatsvindt over vertrekkende medewerkers al dan niet op sleutelposities. Medewerker staan nog 'gewoon' op Intranet vermeld. Dit zorgt voor onduidelijkheid. Welke verbeteringen zijn hier mogelijk?

## **6. Onderzoek**

### Aanleiding:

Op 28 juni 2023 heeft het DT heeft een aantal besluiten genomen omtrent de . In de aanloop naar dit besluit is de OR diverse malen betrokken geweest.

In de OV van 5 oktober 2023 heeft de bestuurder toegelicht dat aan de . is verzocht om te inventariseren hoe de . in de nieuwe opzet van de expertiseteams ingepast kunnen worden. De bestuurder gaf aan dat keuzes niet zo snel gemaakt kunnen worden, deels omdat systemen en processen eerst geharmoniseerd moeten worden. Het doel was om de aanpassingen van de systemen per 1 januari 2024 door te voeren, waarna een volgende stap gezet kan worden. Inmiddels is het begin april 2024 en zijn de systemen, voor zover de OR dat kan overzien, grotendeels aangepast

In de vorige vergadering heeft de bestuurder aangekondigd om op dit dossier stappen te gaan zetten.

### Doel bespreking:

De OR vraagt zich af of er stappen zijn gezet en verneemt graag van de bestuurder wat de stand van zaken is.

### Aandachtspunten vanuit de OR:

- De . verkeren al te lang in onzekerheid over hun posities binnen de organisatie. Hier moet spoedig meer duidelijkheid over komen;
- De OR verneemt graag een concrete datum willen waarop het gesprek met de . wordt hervat.
- Hoe verhoudt de aanpak zich tot de officiële weg van de functieherwaardering zoals beschreven in de Cao? De OR heeft ook vernomen dat er nieuwe functieprofielen komen. Over deze wijzigingen wil de OR meedenken en positie nemen, mede in het kader van de SPP en het HR-beleid.

## **7. Werkplek van de Toekomst**

### Aanleiding:

De OR leest op intranet over diverse veranderingen in de digitale ondersteuning van medewerkers. Gesproken wordt over de 'werkplek van de toekomst'. Uit een recent gesprek met een expert van het expertiseteam IV blijkt ook dat de verdergaande digitalisering van onze werkomgeving leidt tot een andere manier van werken (agile) en tot functiewijzigingen / nieuwe functies (bijv. product-owner) die we nog niet kennen in onze organisatie.

### Aandachtspunten vanuit de OR :

- De OR ontvangt graag het beleidskader dat de basis vormt voor de 'werkplek van de toekomst' en waarin staat beschreven wat met deze ontwikkeling wordt beoogd en hoe deze doelen worden bereikt.
- De OR ontvangt graag een tijdspad met de beoogde stappen om de werkplek van de toekomst te realiseren.

## **8. Het Goede Gesprek met managers**

## **9. Terugkoppeling gesprek met GS op 26/3-24 inzake de doorontwikkeling en het Jaarplan van de organisatie**

## **10. Rondvraag**

- Kan de bestuurder WOR een terugkoppeling geven van het gesprek over integriteit en veiligheid op de heidagen van het DT?

## **11. Sluiting**

| <b>VERSLAG OVERLEGVERGADERING 2 mei 2024</b> |            |
|----------------------------------------------|------------|
| <b>Aanwezig:</b>                             | [REDACTED] |
| <b>Afwezig:</b>                              | [REDACTED] |
| <b>Voorzitter:</b>                           | [REDACTED] |
| <b>Steller:</b>                              | [REDACTED] |

### **1. OPENING, MEDEDELINGEN, INGEKOMEN STUKKEN EN VASTSTELLING AGENDA:**

- De Voorzitter heet de aanwezigen welkom.
- Mededelingen:
  - Van de OR zijn [REDACTED] met kennisgeving afwezig.  
Van directiezijde zijn [REDACTED] met kennisgeving afwezig.
  - De Overlegvergadering van 6 juni wordt geannuleerd vanwege sportdag.
  - Het leertraject van het Ambtelijk vakmanschap zal ter instemming aan de OR worden voorgelegd. Aan de managers is verzocht om het Ambtelijk vakmanschap onder voorbehoud van instemming van de OR in hun Expertiseteams bespreken.  
Op 12 juni a.s. zal met de managers besproken hoe het thema integriteit in de organisatie kan worden aangepakt. De bestuurder vraagt aan de OR om na te denken over de rol van de OR hierbij. Sociale veiligheid is een aspect van integriteit. De OR zal bewaken dat het onderwerp sociale veiligheid voldoende in beeld blijft.  
Opvattingen van de directie, het management, de OR en de medewerkers moeten leiden tot gezamenlijke begrips- en beeldvorming en een plan van aanpak tot verbetering van de sociale veiligheid. Wat we als sociaal veilig beschouwen, wat we als fatsoensnormen hanteren en welke instrumenten we hebben om elkaar aan deze fatsoensnormen te houden en elkaar hierop aan te spreken, moeten we met elkaar invullen. Als voorbeeld van een sociaal onveilige situatie is genoemd de bejegening van medewerkers van o.a. de receptie, het servicecentrum en de schoonmaakdienst.  
De OR constateert dat 'aanspreken' via het Intranet onvoldoende werkt en doet suggesties om medewerkers directer te confronteren met (sociaal) ongewenst gedrag, zoals bijv. het overtreden van een tijdelijk verbod om op de provinciale parkeerplaats te parkeren.  
De bestuurder roept op om als collega's elkaar direct aan te spreken op ongewenst gedrag, ook wanneer het niet direct aan jou gericht is.  
Naar aanleiding van het vorig jaar gehouden integriteitsonderzoek wijst de OR de bestuurder er nog op, om bij toekomstige onderzoeken ook gebruik te maken van de aanwezige interne expertise voor het opstellen van enquêtes.
  - Alle provincies hebben positief gereageerd op de Cao-voorstellen. Wellicht kan de Cao in juni met terugwerkende kracht ingevoerd worden.
  - De OR vraagt nog naar de reden waarom de [REDACTED] vragen heeft gesteld over de leenbikers voor koffie en thee. De aanleiding hiervan is het aspect van de gastvrijheid. De directie zal de opties op een rij zetten.
- Voor de ingekomen stukken wordt verwezen naar de agendapublicatie in iBabs.
- De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

### **2. VASTSTELLEN CONCEPTVERSLAG EN DOORNEMEN ACTIELIJST OVERLEGVERGADERING 4 april 2024.**

Er zijn geen opmerkingen over het verslag. Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld.

Actie- en besluitenlijst:

- De RI&E en implementatieplan heeft de OR nog niet ontvangen; de [REDACTED] pakt dit op. De OR heeft de jaarverslagen van de bedrijfsmaatschappelijk werker en de vertrouwenspersoon ontvangen. Het jaarverslag van de bedrijfsarts heeft de OR nog niet ontvangen;
- De aanpassing van de reiskostenvergoeding is voorgelegd aan de bonden en zal worden doorgevoerd;



- De rapportage van het integriteitsonderzoek heeft de OR ontvangen. Directie en OR blijven hierover met elkaar in gesprek. De OR denkt na over zijn rol en aanpak op de thema's integriteit en sociale veiligheid;
- Het onderwerp SPP/vacature-, wervings- en selectiebeleid zal de OR als ongevraagd advies aan de bestuurder voorleggen;
- Het onderzoek naar de [REDACTED] wordt hierna onder agendapunt 5 besproken;
- De evaluatie van de bijeenkomsten 'Directie in gesprek met medewerkers' wordt opgepakt door de communicatieadviseur;
- Wanneer, aan welke medewerkers, hoe en in welke orde van grootte een arbeidsmarkttoelage wordt toegekend is niet inzichtelijk. Rapportages van gegevens zijn (nog) niet beschikbaar. De bestuurder zal hierover nog informatie inwinnen bij HR. Wanneer er gegevens beschikbaar zijn, wordt het onderwerp geagendeerd.
- De OR heeft het bericht op Intranet over de benoeming van een nieuwe manager niet als concept voorgelegd gekregen hoewel dit was wel afgesproken.
- Tenslotte, de OR heeft tot op heden niets meer vernomen van (de voortgang van) het Personeelshandboek, terwijl vorig jaar aangekondigd werd dat het handboek, op enkele puntjes op de i na, gereed was. Op voorstel van de bestuurder wordt dit op de actielijst gezet.

### **3. TERUGBLIK OR-TWEEDAAGSE OP 24 EN 25 APRIL 2024**

De OR heeft op de tweedaagse onder begeleiding van [REDACTED] een aantal voor de OR interessante onderwerpen uitgelicht, zijn werkwijze geëvalueerd en het Jaarplan OR en strategie voor de komende tijd met elkaar besproken. Daarnaast was het wederom een geslaagde, leerzame en leuke bijeenkomst geweest. Concreet hebben we de volgende onderwerpen besproken:

- Wet Toekomst Pensioenen en de rol van de OR;
- Werkwijze van de OR en de navigatormethode;
- jaarplan OR waarin in ieder geval worden geagendeerd: pensioenen, sociale veiligheid, evaluatie adviesaanvraag wijziging topstructuur en managementoverleg, Arbodienstverlening, SPP, Inclusie en diversiteit/participatiebeleid, werkdruk.

De OR is voornemens twee vaste OR-commissies in te stellen: de Commissie Pensioenen en de Commissie Veiligheid Gezondheid Welzijn en Milieu (VGWM).

De OR kijkt met tevredenheid terug op de tweedaagse.

De OR deelt mee dat medewerkers die zich voor de OR hebben gekandideerd en niet in de OR zijn gekomen, in beeld zijn als kandidaten voor de vaste OR-commissies. Voor de Commissie Pensioenen is de OR voornemens een externe deskundige in te schakelen die de OR kan bijstaan.

De bestuurder vraagt of bij de Commissie VGWM ook aandacht kan komen voor de 'footprint' van onze organisatie.

Zodra de Commissies zijn samengesteld en hun taken helder zijn, zullen de instellingsbesluiten van de Commissies aan de bestuurder worden toegestuurd.

### **4. SOCIALE VEILIGHEID EN HEIDAGEN DT**

*Aanleiding bespreking:*

De OR is benieuwd naar het vervolg van dit traject en naar de aanpak om samen tot een meer respectvolle en veilige werkomgeving te komen. Tijdens de heidagen van het DT is dit onderwerp besproken en in de laatste OV is kort ingegaan op dit traject, waarbij de bestuurder de toezegging heeft gedaan om binnen enkele weken met een voorstel te komen waarin ook wordt ingegaan op de rol van de OR.

De OR is ook benieuwd hoe de inbreng van de OR (praatplaat) in het gesprek wordt meegenomen.

Dit onderwerp is onder agendapunt 1 besproken.

### **5. FUNCTIEONDERZOEK MEDEWERKERS: [REDACTED]**

*Aanleiding bespreking:*

- Zoals medegedeeld in de laatste Overlegvergadering is aan [REDACTED] de opdracht gegeven om een onderzoek naar de functiewaardering van de medewerkers [REDACTED] te verrichten. De OR is voornemens om op 6 mei een achterbanbijeenkomst voor de [REDACTED] te houden en wil graag een compleet beeld hebben van de ontwikkelingen bij de [REDACTED]. De OR heeft derhalve HR verzocht om inzage te mogen hebben in de opdracht aan [REDACTED] en de onderliggende stukken. De OR heeft echter van HR vernomen dat de opdracht aan [REDACTED] mondeling is verstrekt. De OR wil deze werkwijze met de bestuurder bespreken.



- Daarnaast heeft de OR in het DT besluit van 28 juni 2023 gelezen dat aan HR de opdracht is gegeven om onderzoek te verrichten naar administratieve en ondersteunende functies meer algemeen. Dit doet vermoeden dat de impact voor organisatie en medewerkers behoorlijk groot kan zijn.  
Kan de bestuurder hier meer duiding aan geven?

De OR heeft besloten om de achterbanbijeenkomst [REDACTED] die aanvankelijk op 6 mei was gepland, uit te stellen vanwege het ontbreken van informatie. Met name gaat het om de informatie over de verstrekte opdracht aan [REDACTED] tot het doen van een functieonderzoek. Bovendien valt 6 mei in de meivakantie. De OR heeft ook vernomen dat de rapportage van [REDACTED] vertraging oploopt. De medewerkers van de [REDACTED] zouden naar de mening van de OR hierover geïnformeerd moeten worden. De bestuurder deelt deze mening en zal de actie uitzetten.

## **6. WET TOEKOMST PENSIOENEN**

### *Aanleiding bespreking:*

De Wet toekomst pensioenen is per 1 juli 2023 in werking getreden. De pensioenuitvoerders en uitvoeringsorganisaties hebben echter meer tijd nodig. De uiterste transitiedatum is dan ook gewijzigd naar 1 januari 2028. Uiterlijk 1 januari 2025 moet het transitieplan echter bekend zijn bij de toezichthouder, tenzij de uitslag van het aankomend referendum tot een andere planning noopt.

Elke organisatie kan hiervoor eigen beleid vaststellen.

### *Aandachtspunten OR:*

- Pensioen is uitgesteld inkomen. Wijzigingen in regelgeving en pensioenovereenkomst die de opbouw van ons pensioen kunnen beïnvloeden raakt ons allemaal.
- De werkgever heeft de plicht om de OR te informeren over mogelijke wijzigingen in de uitvoeringsovereenkomst/-reglement pensioenen, ook als dit in de Cao is geregeld en/of sprake is van een verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds.  
Dit informatierecht wordt niet beperkt door het instemmingsrecht van de OR.
- De werkgever heeft de ruimte om specifieke afspraken te maken of regelingen te treffen binnen de kaders van deze wet. De OR ontvangt graag binnenkort een keer uitleg over de nieuwe wetgeving, de ruimte voor eigen keuzes en de richting die onze organisatie daarin denkt te gaan.
- Graag hoort de OR wat de strategie van de bestuurder is en hoe het samenwerkingsproces met het IPO, de vakbonden en met de OR wordt ingericht. De OR wil hier graag procesafspraken over maken.
- De OR is benieuwd naar de opzet van het transitieplan en meer inhoudelijk naar de gevolgen voor een ieders pensioen en het partner- en nabestaandenpensioen.
- Tenslotte, de OR vindt het belangrijk dat organisatie en medewerkers tijdig hierover worden ingelicht en wil graag in de interne communicatie samen optrekken met de bestuurder.

De bestuurder is hier nog onvoldoende over geïnformeerd en zal dit bespreken met de [REDACTED].  
De Wtp zal ook in IPO verband besproken worden en in de kring van provinciesecretarissen.  
De bestuurder komt hierop terug.

## **7. RONDVRAAG**

- Wordt de functie van de [REDACTED] door iemand anders vervuld?  
Vooralsnog wordt bekeken of de taken ondergebracht kunnen worden bij de andere directieleden.  
Het DT zal dit tijdens haar tweedaagse bespreken.
- Aandacht wordt gevraagd voor de 'span of care' van sommige managers die veel medewerkers onder zich hebben.  
Het lukt niet altijd om alle aangelegenheden in 1 gesprek te bespreken en hieraan opvolging te geven.
- Aandacht wordt ook gevraagd voor klachten van leveranciers die vinden dat het te lang duurt voordat zij betaald worden.  
De bestuurder heeft vernomen dat dit met het nieuwe SAP te maken heeft en zal het signaal doorgeven. Sowieso wordt er betaald.
- De OR merkt nog op dat de portretten van de commissarissen in de hal bij gasten niet direct stroken met het beeld van een inclusieve organisatie die de provincie wil uitstralen.

## **11. SLUITING**

**Besluiten- en actielijst Overlegvergadering 2 mei 2024 en te verwachten adviezen en instemmingen:**

| Agdpt. | Onderwerp                                  | Actie/Afspraak/Besluit                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Actie sinds                | Actiehouder          |
|--------|--------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|----------------------|
| 2      | RI&E en implementatieplan                  | De OR heeft niet ingestemd met de RI&E. De bestuurder heeft toegezegd een nieuw instemmingsverzoek RI&E inclusief een implementatieplan aan de OR voor te leggen. De [REDACTED] pakt dit op.<br><br>De OR ontvangt nog het jaarverslag van de bedrijfsarts.                                                    | OV 8/2-24<br><br>OV 4/4-24 | Bestuurder           |
| 2      | SPP/vacature-, wervings- en selectiebeleid | De OR wil aan de voorkant de voor de OR belangrijke aandachtspunten aangeven en zal dit als ongevraagd advies aan de bestuurder voorleggen.                                                                                                                                                                    | OV 7/3-24                  | OR                   |
| 2      | Personeelshandboek                         | De OR wordt geïnformeerd over de voortgang van het Personeelshandboek.                                                                                                                                                                                                                                         | OV 2/5-24                  | Bestuurder           |
| 2      | Sociale veiligheid                         | In het traject tot verbetering van de sociale veiligheid verzoekt de OR de directie om 'piketpaaltjes' te slaan om te kunnen evalueren.<br>De directie komt in de komende weken met een voorstel waarin ook wordt ingegaan op de rol van de OR.<br><br>De OR denkt na over zijn rol en aanpak op dit onderwerp | OV 7/3-24<br><br>OV 2/5-24 | Bestuurder<br><br>OR |
| 2      | Arbeidsmarkttoelage                        | De bestuurder informeert de OR over toekenning van arbeidsmarkttoelagen binnen de provincie                                                                                                                                                                                                                    | OV 2/5-24                  | Bestuurder           |
| 5      | Onderzoek [REDACTED]                       | Het rapport van [REDACTED] zal met de OR worden gedeeld. Het onderzoek koopt vertraging op.<br><br>De [REDACTED] worden op de hoogte gesteld van de voortgang van het onderzoek door [REDACTED]                                                                                                                | OV 4/2-24<br><br>OV 2/5-24 | Bestuurder           |
| 6      | Wet toekomst pensioenen                    | De OR stelt een vaste Commissie Pensioenen in.<br><br>De bestuurder informeert de OR over strategie en aanpak wijzigingen uitvoeringsovereenkomst en pensioenreglement en gevolgen voor medewerkers en organisatie.                                                                                            | OV 2/5-24<br><br>OV 2/5-24 | OR<br><br>Bestuurder |
| 7      | Rondvraag                                  | Aandacht voor vertraging betalingen aan leveranciers.                                                                                                                                                                                                                                                          | OV 2/5-24                  | Bestuurder           |

| <b>VERSLAG OVERLEGVERGADERING 4 juli 2024</b> |            |
|-----------------------------------------------|------------|
| <b>Aanwezig:</b>                              | [REDACTED] |
| <b>Afwezig:</b>                               | [REDACTED] |
| <b>Voorzitter:</b>                            | [REDACTED] |
| <b>Steller:</b>                               | [REDACTED] |

### **1. OPENING, MEDEDELINGEN, INGEKOMEN STUKKEN EN VASTSTELLING AGENDA:**

- De Voorzitter heet de aanwezigen welkom.
- Mededelingen:
  - Van de OR zijn [REDACTED] met kennisgeving afwezig.  
Van directiezijde is [REDACTED] met kennisgeving afwezig.
  - Per 1 juli 2024 zijn de Commissie VGWM en de Commissie Pensioenen als vaste OR-Commissies ingesteld. Het aantal Commissieleden van beide Commissies wordt nog aangevuld met twee niet OR-leden. De zittingstermijn van de leden eindigt op het tijdstip waarop de zittingstermijn van de OR-leden afloopt (juni 2026). De instellingsbesluiten zijn aan de bestuurder ter kennisname voorgelegd.
  - In verband met het zomerreces zal de volgende Overlegvergadering op 5 september 2024 zijn. De OR stelt voor jaarlijks één OV-overleg op locatie te doen (bijv. op een vestiging), bijvoorbeeld op 5 september. De bestuurder stemt hiermee in.
  - Per 1 september zullen in het management enkele veranderingen worden doorgevoerd. Dit vloeit voort uit veranderde inzichten in hoe het management de expertiseteams zo goed mogelijk kan faciliteren en begeleiden en leidt ertoe dat een aantal managers van functie of van team verandert. Daarnaast zal ook een aantal functies opnieuw ingevuld moeten worden via interne en externe wervingstrajecten. In de zomermaanden kunnen managers en teamleden zich voorbereiden op de komende veranderingen.
- Voor de ingekomen stukken wordt verwezen naar de agendapublicatie in [REDACTED]
- De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

### **2. VASTSTELLEN CONCEPTVERSLAG EN DOORNEMEN ACTIELIJST OVERLEGVERGADERING 2 MEI 2024.**

Er zijn geen opmerkingen over het verslag. Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld.

Actie- en besluitenlijst: alle punten op de actie- en besluitenlijst worden hierna besproken.

### **3. ONGEVRAAGD ADVIES OR VACATURE-, WERVINGS- EN SELECTIEBELEID.**

#### Aanleiding bespreking:

Op 24 mei jl. heeft de OR verschillende uitgangspunten en toetsingspunten die volgens de OR de basis zouden moeten vormen voor een verantwoord vacature-, wervings- en selectiebeleid van de provincie, als ongevraagd advies in de zin van de WOR aan de bestuurder voorgelegd.

#### Doel bespreking:

De OR heeft verzocht om een eerste bespreking in deze Overlegvergadering. Graag verneemt de OR uw reactie en bespreekt de OR met u een concrete planning voor de vervolgaanpak van dit onderwerp.

De bestuurder waardeert de inbreng van de OR en zal voor 1 oktober a.s. schriftelijk op het ongevraagd advies reageren. De bestuurder ziet de actieve rol van de medewerker en leidinggevende als ontbrekende factor in het advies. Medewerker en leidinggevende zouden samen moeten kijken naar wat er nodig is om de ambities waar te maken, binnen de eigen functie, maar ook elders in de organisatie. Voor de medewerker moet het mogelijk zijn om dit met een leidinggevende te bespreken. Wanneer dit lastig is, kan HR hierbij helpen.

Vanuit HR wordt aangegeven dat het ongevraagd advies een fors aantal punten bevat die alle terecht zijn.

Echter de capaciteit bij team HR is nog niet op orde, waardoor het niet mogelijk is om alle acties tegelijkertijd op te pakken. Het is geagendeerd, maar de onderwerpen zullen wel worden gescheiden en puntsgewijs worden

aangepakt. Dit vereist echter ook een cultuurverandering en zal naar verwachting alleen geleidelijk en stapsgewijs doorgevoerd kunnen worden.

#### **4. INSTEMMINGSVERZOEK VOORTZETTING EN OPTIMALISERING DIENSTVERLENING**

##### Aanleiding bespreking

In een werksessie op 20 juni jl heeft de OR een mondelinge toelichting ontvangen op de nieuwe werkwijze van [REDACTED] en de reden dat het contract mag worden verlengd. Op 21 juni heeft de OR het instemmingsverzoek ontvangen.

##### Doel bespreking

De OR geeft haar eerste reactie op het instemmingsverzoek en zal aangeven op welke termijn een formele reactie haalbaar is. Een aantal aandachtspunten alvast vooraf:

- de timing van het instemmingsverzoek: vlak voor het zomerreces terwijl het probleem al veel eerder bekend was. De OR voelt zich [REDACTED]. Het bevestigt wel het beeld van de OR dat dit aandachtsveld onvoldoende is geborgd in onze organisatie – dit heeft de OR ook geconstateerd met het instemmingsverzoek over de RI&E. De OR wil zich vrij een mening kunnen vormen in de voorgenomen aanbesteding en is daarbij niet gebonden aan de inhoud van dit instemmingsverzoek.
- de inhoud van het instemmingsverzoek: enkele eerste vragen: hoe worden de medewerkers geïnformeerd over een eventueel andere werkwijze (de uitvoeringsprocessen zijn niet helder in het instemmingsverzoek), geldt er een medisch beroepsgeheim voor een Praktijkondersteuner Bedrijfsarts?

Namens de bestuurder wordt opgemerkt dat de vertraging vooral aan team HR en de inkoop ondersteuning heeft gelegen. Er is geprobeerd om de achterstand in te lopen, maar dit is niet helemaal gelukt.

De lijn is dat de arbodienstverlening minder gemedicaliseerd wordt, mede gelet op het hoge aantal PSA/werkgerelateerde klachten. Daarnaast is er een groot tekort aan bedrijfsartsen zodat, conform het landelijk beleid, gewerkt wordt met een praktijkondersteuner van de bedrijfsarts, die ook een vertrouwelijke functie heeft en gehouden is aan het beroepsgeheim.

Het uitgangspunt zou moeten zijn dat bij werkgerelateerde klachten medewerker en leidinggevende met elkaar in gesprek moeten gaan en blijven en dus ook tussentijds samen moeten evalueren. Dit draagt bij aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. In sommige situaties is de medewerker inderdaad kwetsbaar. Als de klachten werkgerelateerd zijn, zal dit toch met de leidinggevende besproken moeten worden, maar kan de medewerker altijd terugvallen op de arbodienstverlening en HR.

Gelet op de timing van het instemmingsverzoek zal de OR pas in september een besluit kunnen nemen.

#### **5. INSTEMMINGSVERZOEK PROGRAMMA AMBTELIJK VAKMANSCHAP**

##### Aanleiding bespreking

Begin 2024 is de OR geïnformeerd over de doelstellingen rondom het traject Ambtelijke Vakmanschap en de hoofdlijnen van de uitvoering. Op 21 juni heeft de OR het instemmingsverzoek ontvangen.

Dit onderwerp heeft raakvlakken met het ongevraagd advies van de OR onder punt 7.

##### Doel bespreking

De OR geeft haar eerste reactie op het instemmingsverzoek en zal aangeven op welke termijn een formele reactie haalbaar is. Een aantal aandachtspunten alvast vooraf:

- de timing en opzet van het instemmingsverzoek: de OR is eerder op hoofdlijnen geïnformeerd en moet nu over de gehele opzet zich een oordeel vormen (de aanvraag omvat 38 pagina's met informatie). Dat lukt niet vlak voor een zomerreces. De OR voelt zich [REDACTED] omdat het programma in september van start moet gaan. Het betreffen dan echter leertrajecten die al lopen in onze organisatie. Wat de OR betreft kunnen deze net als al gebruikelijk gewoon doorgaan en de OR zal als gebruikelijk tot een zorgvuldige afweging komen over het geheel.
- de inhoud van het instemmingsverzoek, een eerste vraag: is het programma 'one size fits all'?

Het instemmingsverzoek is voorzien van een aantal bijlagen waarin, naar de mening van de OR, te vaak hetzelfde wordt verteld. De OR mist een overzichtelijke samenvatting van het geheel waarin beknopter de essentie van het instemmingsverzoek wordt weergegeven.

Volgens de bestuurder wordt met de bijlagen het hele besluitvormingsproces meegenomen. Bij een volgend instemmingsverzoek wordt rekening gehouden met het verzoek van de OR om bij het instemmingsverzoek een samenvatting met conclusies te voegen.

De leertrajecten voor het ambtelijk vakmanschap zijn nodig, omdat, anders dan in het bedrijfsleven, het ambtenaar zijn toch andere verantwoordelijkheden met zich meebrengt. Denk hierbij aan de waarden transparantie, integriteit, gelijkheid, goede archivering etc. Het is een vak op zich om ambtenaar te zijn.

Andere provincies en het Rijk doorlopen hetzelfde traject.

De bestuurder bevestigt dat er raakvlakken zijn met het ongevraagd advies Digitale monitoring van werkgerelateerde opleidingstrajecten van medewerkers, hieronder bij punt 7 genoemd.

Ook op dit instemmingsverzoek kan de OR pas in september een reactie geven.

## **6. ONGEVRAAGD ADVIES OR SPAN OF CARE**

### Aanleiding ongevraagd advies en bespreking:

*De OR heeft diverse malen in zijn eigen overleggen gesproken over de 'span of care' in onze organisatie na aanleiding van de nieuwe organisatiestructuur. In het advies licht de OR toe waarom een groot team nadelige gevolgen kan hebben voor medewerkers, teammanagers en organisatie en adviseert de OR de bestuurder aandacht te vestigen op de gevolgen van de span of care van te grote teams en deze span of care te beperken.*

### Doel bespreking

*De OR gaat graag met u in gesprek via welke stappen gezet kunnen worden om te komen tot een span of care die recht doet aan de taken van de leidinggevenden en dat wat medewerkers nodig hebben in onze organisatie.*

De bestuurder onderschrijft de zorg, maar staat niet achter de voorgedragen oplossing van de OR. De oplossing is niet alleen afhankelijk van aantallen. Per expertiseteam moet bekeken worden wat de oplossing kan zijn. Er zal dus maatwerk geleverd moeten worden. Wanneer het nodig is, wordt gekeken naar individuele casuïstiek. De bestuurder hoort graag wanneer en waar het niet goed gaat.

De OR ontvangt op dit ongevraagd advies een schriftelijke reactie van de bestuurder.

## **7. ONGEVRAAGD ADVIES OR DIGITALE MONITORING OPLEIDINGSTRAJECTEN MEDEWERKERS**

### Aanleiding

*De OR was op de hoogte dat het vernieuwde digitale personeelssysteem voorziet in een optie om voortgang te monitoren van opleidingstrajecten en dat de bestuurder van plan is om in het kader van 'ambtelijk vakmanschap' een breder scala aan opleidingen (verplicht) aan medewerkers aan te bieden. De OR heeft daarom al nagedacht over zijn opvattingen over digitale monitoring.*

### Doel bespreking

*De OR heeft verzocht om een eerste bespreking in de Overlegvergadering. Graag verneemt de OR uw reactie en bespreekt de OR met u een concrete planning voor de vervolgaanpak van dit onderwerp.*

Opleidingstrajecten horen bij het professionaliseren van organisatie en medewerkers. Het bijhouden van gegevens die hierop betrekking hebben is onderdeel van dit proces. Het gaat niet om het volgen van individuele medewerkers in hun opleidingstrajecten, maar om op de hoogte te blijven van wat we samen, als team en organisatie nodig hebben om de resultaten te behalen. Opleidingen zijn hierbij nodig en op basis van de verkregen gegevens kunnen we bepalen of we de goede opleidingen volgen, niet achterblijven en in staat zijn en blijven om aan onze doelen te werken. Wanneer het niet naar verwachting loopt, is dit een verantwoordelijkheid van het team en niet van de individuele medewerker.

De OR ontvangt ook vóór 1 oktober op dit ongevraagd advies een schriftelijke reactie van de bestuurder.

## **8. STAND VAN ZAKEN AANTAL ONDERWERPEN**

### **1. Thema integriteit:**

*In het DT van 29 mei 2024 is het programma voor 12 juni toegelicht. Op 12 juni is dit thema in het DMO behandeld. De OR wordt graag bijgepraat.*

*De OR heeft zich ook beraden op haar eigen rol in dit traject. Zij ziet voor zichzelf geen andere rol dan die zij al inneemt: waarderend voor goede ontwikkelingen, kritisch indien nodig. De OR zal bewaken dat het thema 'sociale veiligheid' binnen en/of buiten dit traject voldoende aandacht blijft krijgen. Vanzelfsprekend gaat de OR graag in gesprek over het betrekken van alle medewerkers bij dit onderwerp.*

De bestuurder deelt mee dat het onderwerp in twee sessies is besproken. In september volgt de derde sessie. Belangrijk aandachtspunt is, hoe we met de organisatie over dit thema in gesprek gaan. Er zijn hier verschillende ideeën over. Het management zal hierbij een belangrijke rol spelen. Het onderwerp moet bespreekbaar zijn en het management moet voor dit onderwerp benaderbaar zijn voor de medewerker. In september zal het onderwerp ook weer met de OR worden besproken.

### **2. [REDACTED]**

*De OR heeft de indruk dat de boodschap op de bijeenkomst van de [REDACTED] voor de [REDACTED] een teleurstelling was. De OR begrijpt dat het DT haar beslissingen baseert op het rapport van [REDACTED]. De OR vraagt bij deze het rapport [REDACTED] op om zich zo ook zelf een oordeel te vormen.*

HR deelt mee dat het rapport/advies [REDACTED] eerst met de [REDACTED] wordt besproken, waarna besloten wordt of dit met de OR gedeeld kan worden.

De OR vindt dit een bijzondere gang van zaken. Dat het advies [REDACTED] met de OR zou worden gedeeld is eerder toegezegd. De OR heeft het advies [REDACTED] graag ter inzage gehad ten behoeve van de achterbanbijeenkomst voor de [REDACTED] die mede vanwege het ontbreken van de informatie vanuit [REDACTED] niet kon doorgaan. Wat het advies [REDACTED] inhoudt, blijkt ook niet uit het verslag van de bijeenkomst met de [REDACTED] op 3 juni jl. ; het advies [REDACTED] is in het verslag slechts genoemd.

HR laat desgevraagd weten dat niet alles uit het advies [REDACTED] met de OR gedeeld kan worden, maar zegt toe dat het advies, zij het aangepast, nog voor het zomerreces aan de OR wordt toegestuurd.

3. pensioenen:

*In de vorige OV-vergadering is dit onderwerp kort besproken. Kan de bestuurder al aangeven hoe dit wordt opgepakt in onze organisatie en welke rol hij voor de OR ziet. De OR wil graag (proces)afspraken voor na het zomerreces maken met de bestuurder over de voortgang van de strategie en aanpak van de implementatie van de Wtp.*

De bestuurder deelt mee dat het ABP dit traject volledig gaat oppakken en de provincie hierbij 'ontzorgt'. De OR zal hier tijdig bij aangehaakt worden.

4. Arbeidsmarkttoelage:

*Ondanks de toezegging heeft de OR nog geen informatie ontvangen over het aantal medewerkers dat een arbeidsmarkttoelage ontvangt.*

HR vraagt welke informatie de OR graag wil ontvangen. Hoe en in welke mate arbeidsmarkttoelagen over de expertiseteams worden toegekend, kan niet worden gedeeld omdat de anonimiteit van medewerkers dan niet meer gewaarborgd kan worden. De uniformiteit wordt door HR bewaakt.

De bestuurder sluit niet uit dat de toekenning van arbeidsmarkttoelagen slechts een tijdelijke constructie is. Voor het zomerreces zal HR in ieder geval over 2023 en 2024 de aantallen van medewerkers die een arbeidsmarkttoelage hebben ontvangen, aanleveren.

## 9. Rondvraag

- *Per 1 juli 2024 is een Co2 rapportage verplicht voor zakelijk verkeer bij organisaties met 100 of meer werknemers. De werkgever mag zelf bepalen hoe de Co2 registratie wordt aangepakt. Wat de OR betreft gaat het hier om een registratie van personenmobiliteit en hierdoor instemmingsplichtig.*  
*De OR vraagt naar de stand van zaken.*

De bestuurder zal dit navragen en komt hier op een later moment op terug.

## 10. Sluiting

**Besluiten- en actielijst Overlegvergadering 4 juli 2024 en te verwachten adviezen en instemmingen:**

| Agdpt. | Onderwerp                                                                | Actie/Afspraak/Besluit                                                                                                                                                                                                         | Actie sinds            | Actiehouder |
|--------|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-------------|
| -      | RI&E en implementatieplan                                                | De OR heeft niet ingestemd met de RI&E. De bestuurder heeft toegezegd een nieuw instemmingsverzoek RI&E inclusief een implementatieplan aan de OR voor te leggen. De ██████████ pakt dit op.                                   | OV 8/2-24              | Bestuurder  |
| 3      | Ongevraagd advies OR Wervings- en selectiebeleid                         | De OR ontvangt vóór 1 oktober a.s. een schriftelijke reactie van de bestuurder.                                                                                                                                                | OV 4/7-24              | Bestuurder  |
| 4      | Instemmingsverzoek dienstverlening. ██████████                           | De OR geeft in september een reactie op het instemmingsverzoek.                                                                                                                                                                | OV 4/7-24              | OR          |
| 5      | Instemmingsverzoek programma ambtelijk vakmanschap                       | De OR geeft ook op dit instemmingsverzoek in september een reactie.                                                                                                                                                            | OV 4/7-24              | OR          |
| 6      | Ongevraagd advies OR Span of care                                        | De OR ontvangt van de bestuurder een schriftelijke reactie op het ongevraagd advies.                                                                                                                                           | OV 4/7-24              | Bestuurder  |
| 7      | Ongevraagd advies OR Digitale monitoring opleidingstrajecten medewerkers | De OR ontvangt ook vóór 1 oktober op dit ongevraagd advies een schriftelijke reactie van de bestuurder.                                                                                                                        | OV 4/7-24              | Bestuurder  |
| 8      | Integriteit                                                              | In september komt dit terug op de agenda<br><br>De OR bewaakt dat het thema 'sociale veiligheid' voldoende aandacht krijgt.                                                                                                    | OV 8/2-24              | Bestuurder  |
| 8      | Onderzoek. ██████████                                                    | Het rapport ██████████ zal met de OR worden gedeeld.                                                                                                                                                                           | OV 4/4-24              | Bestuurder  |
| 8      | Wet toekomst pensioenen                                                  | De bestuurder informeert de OR over strategie en aanpak wijzigingen uitvoeringsovereenkomst en pensioenreglement en gevolgen voor medewerkers en organisatie. ABP pakt dit volledig op. OR wordt hierover tijdig geïnformeerd. | OV 2/5-24              | Bestuurder  |
| 8      | Arbeidsmarkttoelage                                                      | De OR ontvangt de aantallen van medewerkers die over 2023 en 2024 arbeidsmarkttoelagen hebben ontvangen.                                                                                                                       | OV 2/5-24              | Bestuurder  |
| 9      | Rondvraag                                                                | De OR vraagt naar de stavaza mbt tot de Co2 rapportage. De bestuurder zal dit navragen en komt erop terug.                                                                                                                     | Art.24 overleg 11/1-24 | Bestuurder  |

| <b>VERSLAG OVERLEGVERGADERING 5 september 2024</b> |            |
|----------------------------------------------------|------------|
| <b>Aanwezig:</b>                                   | [REDACTED] |
| <b>Afwezig:</b>                                    | [REDACTED] |
| <b>Voorzitter:</b>                                 | [REDACTED] |
| <b>Steller:</b>                                    | [REDACTED] |

### **1. OPENING, MEDEDELINGEN, INGEKOMEN STUKKEN EN VASTSTELLING AGENDA:**

- De Voorzitter heet de aanwezigen welkom.
- Mededelingen:  
Van de OR zijn [REDACTED] met kennisgeving afwezig.  
[REDACTED] is per 1 september uit dienst en is geen lid meer van de OR. De OR zal zich in de volgende werksessie nog beraden over de opvolging.  
Van directiezijde is [REDACTED] met kennisgeving afwezig.
- Voor de ingekomen stukken wordt verwezen naar de agendapublicatie in [REDACTED]
- De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

### **2. VASTSTELLEN CONCEPTVERSLAG EN DOORNEMEN ACTIELIJST OVERLEGVERGADERING 4 juli 2024.**

Er zijn geen opmerkingen over het verslag. Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld.

Actie- en besluitenlijst:

- Er wordt een laatste hand gelegd aan het instemmingsverzoek RI&E met implementatieplan;
- De conceptreactie op het ongevraagd advies OR inzake het wervings- en selectiebeleid is in voorbereiding;
- Het instemmingsverzoek voortzetting dienstverlening [REDACTED] wordt hierna bij agendapunt 3 behandeld;
- Het instemmingsverzoek programma Ambtelijk Vakmanschap en het ongevraagd advies OR inzake de digitale monitoring opleidingstrajecten medewerkers worden hierna bij agendapunt 4 behandeld;
- Op het ongevraagd advies Span of Care ontvangt de OR nog een schriftelijke reactie;
- Een update van de thema's pensioenen, Co2 rapportage, integriteit en sociale veiligheid en arbeidsmarkttoelagen komt bij de rondvraag aan de orde, evenals een toelichting over de recente managementwisselingen.

### **3. INSTEMMINGSVERZOEK VOORTZETTING EN OPTIMALISATIE ARBODIENSTVERLENING [REDACTED]**

*Aanleiding en doel bespreking:*

*De OR loopt tegen een aantal vragen aan over de inhoudelijke -verplichte- wijzigingen van het verzuimbeleid en het verzoek om in te stemmen met afwijking van het inkoopbeleid. De OR heeft deze vragen bij mail van 25 juli jl. aan de bestuurder gesteld en heeft inmiddels een schriftelijke reactie van de bestuurder ontvangen.*

*Daarnaast stuit de OR op het ongunstige tijdstip waarop het instemmingsverzoek is ontvangen en kan door een te geringe bezetting van de OR tijdens het zomerreces geen besluiten nemen.*

De OR zou bij de optimalisatie van de arbodienstverlening graag een aantal punten aangescherpt willen zien:

- De nieuwe werkwijze zal expliciet aan medewerkers uitgelegd moeten worden;
- Bij de online uitvraag naar de verwachte verzuimduur worden de volgende opties gemist:
  - De optie om helemaal niet te reageren als de medewerker hiertoe niet in staat is;
  - De optie 'ik weet niet wanneer ik mijn werk weer kan doen, want er zijn bijzondere omstandigheden'.

De bestuurder deelt mee dat contact en overleg met de medewerker wel mogelijk moet blijven. Wanneer de medewerker geen contact opneemt, zal de leidinggevende met de medewerker contact opnemen.

Voor alle bijzondere situaties waarover de medewerker toelichting wil geven, is optie 6 van de online uitvraag de aangewezen weg.

De OR ontvangt een nieuw instemmingsverzoek waarin bovenstaande aandachtspunten zijn verwerkt.



De voortzetting van de dienstverlening van [REDACTED] zal slechts voor twee jaar zijn.  
Er zal tijd aan een verdere planning worden gewerkt die ook met de OR zal worden gedeeld.

#### **4. INSTEMMINGSVERZOEK PROGRAMMA AMBTELIJK VAKMANSCHAP**

##### Aanleiding en doel bespreking:

Bij het programma ambtelijk vakmanschap zet de OR vraagtekens bij het monitoren van de opleidingsvoortgang op medewerkersniveau. De OR heeft in juni in een ongevraagd advies aan de bestuurder de voor de OR belangrijke criteria voor het (digitaal) monitoren van opleidingstrajecten van medewerkers uiteengezet en ziet in het programma ambtelijk vakmanschap veel raakvlakken met dit ongevraagd advies. De OR wil derhalve de schriftelijke reactie van de bestuurder op het ongevraagd advies graag betrekken bij de beoordeling van het instemmingsverzoek.

Voor wat betreft de selectie van de opleidingen en de tijd die hiervoor wordt uitgetrokken, ontvangt de OR graag een toelichting.

De OR heeft deze vragen bij mail van 25 juli jl. aan de bestuurder gesteld en heeft op 26 augustus een reactie hierop ontvangen. En tenslotte, ook dit instemmingsverzoek heeft de OR vlak voor het zomerreces ontvangen en wordt de OR ook hierbij geconfronteerd met afwezigheid wegens vakantie.

Het volgen van het opleidingstraject van de medewerker zal voor de OR met de nodige (privacy) waarborgen en zorgvuldigheid gedaan moeten worden. Het moet begrijpelijk -waarom, hoe en door wie het verloop van zijn opleiding wordt gevolgd- en transparant zijn voor de medewerker en het moet met de medewerker besproken worden. De OR merkt hierbij op dat voor de dataveiligheid het onderzoeksteam ODG geraadpleegd kan worden. Het instemmingsverzoek gaat ervan uit dat alle medewerkers dezelfde opleidingen moeten gaan volgen, ongeacht noodzaak of wens om voor de functie de opleiding te volgen. De OR denkt dat het effectiever is om hierin onderscheid te maken en de medewerker alleen tot het volgen van een inhoudelijke, vakgerichte opleiding te verplichten als dit ook voor de uitoefening van de functie noodzakelijk of wenselijk is. De OR ontvangt met betrekking tot dit onderwerp ook een nieuw, op bovenstaande punten aangescherpt, instemmingsverzoek.

Voor het management is een totaalrapportage van de te volgen/gevolgde cursussen en opleidingen nodig om inzicht te krijgen in de behoefte aan opleidingen en om te kunnen beoordelen of hierin kan worden voorzien. Het verloop van de opleiding en de afspraken met leidinggevendenden moeten ook in het systeem vastgelegd kunnen worden. De wens om naar functie onderscheid te maken in de te volgen opleidingen wordt door de bestuurder gedeeld, maar zal naar verwachting niet op korte termijn in de systemen doorgevoerd kunnen worden.

Op het ongevraagd advies OR inzake de digitale monitoring opleidingstrajecten medewerkers geeft de bestuurder nog een schriftelijke reactie.

#### **5. WAARDERING EN INBEDDING [REDACTED] IN ONZE ORGANISATIE**

##### Aanleiding en doel bespreking:

Ondanks het advies [REDACTED] en HR blijft het voor de OR én de [REDACTED] die de OR hebben benaderd, onduidelijk -kort gezegd- waarom er een range bestaat van functieschaal 6 t/m 9 in de functies van zowel algemene [REDACTED] als [REDACTED].

De OR mist ook de visie over de rol van de [REDACTED] in de nieuwe organisatie en, mede omdat de verschillen in functies en inschaling onduidelijk blijven, een uiteenzetting over de mogelijkheden voor een [REDACTED] om door te groeien in een [REDACTED].

In een brief heeft de OR op 27 augustus zijn zorg over dit onderwerp met de bestuurder gedeeld en de bestuurder verzocht om schriftelijke beantwoording vóór 1 oktober 2024.

De bestuurder wil graag in gesprek blijven met de medewerkers [REDACTED]. Om het gesprek met elkaar te kunnen voeren is het echter ook nodig dat de [REDACTED] aangeven waar zij zich zorgen over maken, waar zij tegenaan lopen en wat zij graag anders geregeld willen zien. Dit gebeurt naar de mening van de bestuurder te weinig. Tijdens de bijeenkomsten met de concerndirecteur komt dit ook te weinig tot uiting. De opkomst van de [REDACTED] bij deze bijeenkomsten is mager. HR wil bij dit proces graag ondersteuning bieden en stelt zich beschikbaar om nadere toelichting te geven als dit gewenst is.

De OR biedt aan om aan te sluiten als de gesprekken in kleinere groepen gevoerd worden.

## **6. PERSONEELSHANBOEK**

### *Aanleiding en doel bespreking:*

Het concept van het aangepaste personeelshandboek roept bij de OR een aantal algemene en inhoudelijke vragen op, die de OR ook graag met de bestuurder wil bespreken.

De OR heeft zijn vragen en overwegingen in een brief met de bestuurder gedeeld en de bestuurder verzocht om schriftelijke beantwoording vóór 1 oktober 2024.

In verband met de vakantie van de [REDACTED] wordt de datum van 1 oktober gewijzigd naar 15 oktober 2024.

## **7. RONDVRAAG**

- *Pensioenen. In de vorige OV-vergaderingen is dit onderwerp kort besproken. Kan de bestuurder al aangeven hoe dit wordt opgepakt in onze organisatie en welke rol hij voor de OR ziet? De OR wil graag (proces)afspraken maken met de bestuurder over de voortgang van de strategie en aanpak van de implementatie van de Wtp.*

De bestuurder geeft aan dat er sessies worden georganiseerd om medewerkers op de hoogte te stellen. Voor de OR wordt een aparte sessie ingepland.

Een deskundige van het ABP zal worden uitgenodigd om aan de OR uitleg te geven over de Wtp.

De Commissie Pensioenen zal in eerste instantie hierbij aansluiten.

- *De verplichte Co2 rapportage is inmiddels ingevoerd. Kan de bestuurder concreet aangeven welke informatie over medewerkers in deze rapportage wordt gedeeld, hoe medewerkers hierbij worden betrokken, wat zij ervan merken/welke gevolgen dit voor de medewerkers kan hebben?*

Via de app in [REDACTED] kan de medewerker aangeven of hij elektrisch of benzine rijdt. Deze optie wordt bij een update van [REDACTED] geïmplementeerd. Er wordt niet op medewerkersniveau gerapporteerd.

- *Wat is de stand van zaken met betrekking tot het onderwerp integriteit en het onderwerp sociale veiligheid? De OR ontvangt graag een update van de door de directie genomen stappen op dit thema.*

Er zijn een paar sessies geweest in het DMO. Er is een werkgroep gestart die gaat kijken hoe de gesprekken over dit onderwerp binnen de organisatie gevoerd moeten worden. Het management moet in staat zijn om dit met de medewerkers te bespreken, maar de medewerker moet zich ook veilig genoeg voelen om hierover met de leidinggevende in gesprek te gaan. Het management gaat hiervoor trainingen volgen.

- *Arbeidsmarkttoelage. In de afgelopen 3 jaar is het aantal medewerkers met een arbeidsmarkttoelage gedaald:  
Peildatum januari 2022: 39  
Peildatum januari 2023: 18  
Peildatum januari 2024: 17  
De OR is benieuwd naar de verklaring van deze daling en het (schriftelijk) beleid rondom arbeidsmarkttoelagen en bindingspremies.*

Het toekennen van arbeidsmarkttoelagen biedt geen structurele oplossing. Door naar andere oplossingen te kijken bijv. in inschaling of salaris, is minder gebruik gemaakt van de arbeidsmarkttoelage.

De arbeidsmarkttoelage is in de Cao geregeld en in beginsel niet instemmingsplichtig voor de OR, maar dit zal zekerheidshalve nog nagekeken worden.

- *Managementwisselingen. De OR wil graag met de bestuurder kort terugblikken op de aanloop naar en het proces van de managementwisselingen. Deze wijze van evalueren en toedelen van functies raakt het werving- en selectiebeleid dat in onze organisatie nog ontbreekt, althans dat op dit moment nog niet schriftelijk is vastgesteld. De raakvlakken met het ongevraagd advies van de OR inzake het werving- en selectiebeleid zijn evident.*

De wisselingen vinden binnen dezelfde functieschaal plaats. De generieke functies in het functiegebouw bieden hiervoor ook de ruimte. Dit valt dus niet onder het wervings- en selectiebeleid.

Om ruis in de organisatie te voorkomen, werden de wisselingen binnen korte tijd doorgevoerd.

- *Nog wat andere zaken:*

De volgende OR-tweedaagse zal op 21 en 22 oktober 2024 zijn.

In aanloop op het instemmingsverzoek over het thuiswerken, is de OR bezig dit thema verder te verkennen. Het is mogelijk dat de OR hierover een achterban gaat organiseren.

Het MD-traject is afgesloten en is overgegaan in het DMO, waar ook de besluitvorming plaatsvindt.

## **10. Sluiting**

**Besluiten- en actielijst Overlegvergadering 5 september 2024 en te verwachten adviezen en instemmingen:**

| Agdpt. | Onderwerp                                                                   | Actie/Afspraak/Besluit                                                                                                                                                                       | Actie sinds | Actiehouder |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|
| -      | RI&E en implementatieplan                                                   | De OR heeft niet ingestemd met de RI&E. De bestuurder heeft toegezegd een nieuw instemmingsverzoek RI&E inclusief een implementatieplan aan de OR voor te leggen. De [REDACTED] pakt dit op. | OV 8/2-24   | Bestuurder  |
| -      | Ongevraagd advies OR Wervings- en selectiebeleid                            | De OR heeft de bestuurder verzocht om een schriftelijke reactie vóór 1 oktober a.s.                                                                                                          | OV 4/7-24   | Bestuurder  |
| -      | Ongevraagd advies OR Span of care                                           | De OR ontvangt van de bestuurder een schriftelijke reactie op het ongevraagd advies.                                                                                                         | OV 4/7-24   | Bestuurder  |
| 3      | Instemmingsverzoek dienstverlening. [REDACTED]                              | De OR ontvangt een nieuw instemmingsverzoek waarin de reactie van de OR is verwerkt.                                                                                                         | OV 4/7-24   | Bestuurder  |
| 4      | Instemmingsverzoek programma ambtelijk vakmanschap                          | De OR ontvangt een nieuwe instemmingsverzoek waarin de reactie van de OR is verwerkt.                                                                                                        | OV 4/7-24   | Bestuurder  |
| 4      | Ongevraagd advies OR Digitale monitoring opleidingstrajecten medewerkers    | De OR heeft de bestuurder verzocht om een schriftelijke reactie vóór 1 oktober a.s.                                                                                                          | OV 4/7-24   | Bestuurder  |
| 5      | Onderzoek [REDACTED] Waardering en inbedding [REDACTED] in onze organisatie | De OR heeft de bestuurder verzocht om een schriftelijke reactie vóór 1 oktober a.s.                                                                                                          | OV 4/4-24   | Bestuurder  |
| 6      | Personeelshandboek                                                          | De OR heeft de bestuurder verzocht om een schriftelijke reactie vóór 15 oktober a.s.                                                                                                         | OV 5/9-24   | Bestuurder  |
| 7      | Rondvraag Wet toekomst pensioenen                                           | ABP pakt dit volledig op. Voor medewerkers en OR worden sessies over dit onderwerp georganiseerd. Een deskundige van het ABP gaat in gesprek met de OR.                                      | OV 2/5-24   | Bestuurder  |
| 7      | Rondvraag Arbeidsmarkttoelage                                               | De bestuurder kijkt na of de OR mbt tot het arbeidsmarkttoelagebeleid een formele rol heeft.                                                                                                 | OV 2/5-24   | Bestuurder  |

| VERSLAG OVERLEGVERGADERING 7 NOVEMBER 2024 |  |
|--------------------------------------------|--|
| Aanwezig:                                  |  |
| Afwezig:                                   |  |
| Locatie:                                   |  |
| Voorzitter:                                |  |
| Steller:                                   |  |

**1. OPENING, MEDEDELINGEN, INGEKOMEN STUKKEN EN VASTSTELLING AGENDA:**

- De Voorzitter heet de aanwezigen welkom.
- Mededelingen:
  - Correctie op het verslag: [redacted] was aanwezig bij de vorige Overlegvergadering
  - [redacted]: Gelijkmatic beeld van de manager.  
De gesprekken voor het jaarprogramma worden 3 x per jaar met de medewerkers gevoerd. Span of care is daar onderdeel van.
  - Werkwijze wordt aangepast, zowel binnen de staten als de medewerkers. Bedoeling is meer kracht te halen uit de organisatie, mede door de organisatieontwikkelingen. De vergt oa ook een aanpassing in werkwijze aanmelden van stukken is 10 weken; oordeelsvorming wordt ingekort naar memo beeldvorming naar 7 weken. Inclusief leeswijzer voor de Staten. Kwaliteit moet omhoog.  
Staten worden verder geïnformeerd en meegenomen om de Statenconventie in januari,
  - OR: De OR heeft 21 en 22 oktober OR tweedaasge gehad. De onderlinge samenwerking is gevalueerd en er zijn afspraken gemaakt om tot nog een betere samenwerking te komen. Voor het komend halfjaar zijn de speerpunten van de OR en de bijbehorende acties geagendeerd.
  - Commissaris van de Koning kan er niet bij zijn en wordt in een Overlegvergadering in het nieuwe jaar uigenodigd.
  - Het is goed om minimaal 1 x per jaar afstemming te hebben tussen heel de OR en heel het DT, inclusief bv een etentje.
  - De OR heeft de antwoordbrief van de bestuurder inzake de [redacted] ontvangen.  
Dit wordt hierna onder agendapunt 3 besproken.
  - De OR heeft ook een reactie ontvangen op het ongevraagd advies OR inzake de Span of care.  
Dit wordt hierna onder agendapunt 4 besproken.
  - De OR wil graag kort terugblikken op het art. 24 overleg van vorige week
  - RI&E is brief is aangeleverd, VGWM commissie komt met een reactie
- Voor de ingekomen stukken wordt verwezen naar de agendapublicatie in [redacted]
- De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

**2. VASTSTELLEN CONCEPTVERSLAG EN DOORNEMEN ACTIELIJST OVERLEGVERGADERING 7 OKTOBER 2024.**

Kleine aanpassing, [redacted] was aanwezig.

Actie- en besluitenlijst:

- Het instemmingsverzoek RI&E en implementatieplan is nog niet gereed om aan de OR voor te leggen;
- De reactie op het ongevraagd advies OR inzake het wervings- en selectiebeleid heeft de OR ontvangen en zal hierna onder agendapunt 3 worden besproken;
- Het ongevraagd advies OR over de span of care komt terug op de OV van 7 november a.s.;
- De OR heeft ingestemd met het verzoek tot voortzetting dienstverlening [redacted];
- De OR heeft ook ingestemd met het programma Ambtelijk Vakmanschap;

### **3. REACTIE OR OP ANTWOORDBRIEF BESTUURDER INZAKE DE**

Doel bespreking :

Een conceptreactie van de OR op de brief van de bestuurder is bij de agenda gevoegd.

Toeling WOR:

Er is onderscheid tussen. en (of andere functies). Basis. zitten standaard in schaal. zitten allemaal in het team van. heeft advies gegeven over deze situatie van alleen de. Doorontwikkeling op basis van doorgroei en loopbaanontwikkeling, dit in afstemming met de manager. Concept wordt waar nodig aangepast en mogelijk verstuurd.

### **4. REACTIE BESTUURDER INZAKE SPAN OF CARE**

Aanleiding en doel bespreking:

De OR wil zo mogelijk op de brief van de bestuurder reageren

OR heeft de reactie vernomen en zal met een reactie hierop komen  
Tevens zal dit worden gepubliceerd in het dossier op Intranet.

Inhoudelijk – Oproep aan medewerkers om te bespreken met de manager. Dit is naast ons ongevraagd advies.

De passage in de brief over het wijzen van de medewerkers om naar de manager te gaan is geen diskwalificatie van de OR, maar ook als signaal naar de medewerkers om het met hun manager te bespreken of bij geen gehoor bij de concerndirectie.

Opdracht aan de manager: bespreek met je medewerker(s) wat ze nodig hebben!

OR en WOR blijven over dit onderwerp in gesprek

### **5. Medezeggenschapstraject in IPO verband**

Aanleiding bespreking :

In overleg met de voorzitter van de ProvOR (provinciale ondernemingsraden) heeft provincie Groningen aan de andere provincies een uitvraag voorgelegd over besluiten die op IPO-niveau worden genomen:

‘Het IPO sluit de laatste jaren voor de provincies raamcontracten af die binnen marges bindend zijn voor de provincies. Dit betekent dat erop IPO-niveau binnen de Kring van Provinciesecretarissen (KPS) zeggenschap is ontstaan die aan het advies- en instemmingsrecht van de provinciale ondernemingsraden raken zonder dat deze betrokken zijn bij het afsluiten van deze contracten. Vraag is dan of er daarvoor iets geregeld moet worden qua centrale medezeggenschap, incidenteel of structureel.

We kennen deze raamcontracten:

- Raamcontract (adviesrecht belangrijke technologische voorziening, in Groningen geagendeerd);
- Raamcontract via (instemmingsrecht regeling op het gebied van arbeidsomstandigheden, OR Utrecht);
- Telefoniecontract met (adviesrecht belangrijke technologische voorziening)

De vraag over het afsluiten van een raamcontract voor is door de OR van Groningen gesteld aan de WOR-bestuurder in de overlegvergadering van 3 februari 2022. De bestuurder is het er mee eens dat het adviesrecht van toepassing is en heeft dit in de KPS aan de orde gesteld. De KPS wilde zijn voorstel om een adviestraject te organiseren in nieuwe gevallen niet overnemen.

Tot nu toe zijn erop IPO-niveau geen besluiten genomen die directe personele gevolgen hebben bij de provincies, maar het lijkt niet uitgesloten dat dit in de toekomst wel kan gebeuren. De krapte op de

arbeidsmarkt dwingt bijvoorbeeld gemeenten (in ■■■-verband) om over nieuwe samenwerkingsvormen na te denken om schaars personeel gezamenlijk te delen. Dat kan de provincies ook overkomen.

Omdat het opzetten van een functionerende medezeggenschapsstructuur tijd kost, is nu de vraag aan de orde welke provinciale ondernemingsraden mee willen werken aan het opzetten van het gesprek met de Kring van Provinciesecretarissen over het realiseren van medezeggenschap op IPO-niveau bij besluiten die provincies binden. Het antwoord op deze vraag willen we graag uiterlijk eind september van jullie ontvangen. Bij voldoende belangstelling zullen we een voorstel voorleggen aan alle provinciale ondernemingsraden voor een concrete aanpak. Een overzicht van de mogelijkheden tot realisatie zal onderdeel van dit voorstel zijn. De keuze is daarna dan aan de gezamenlijke ondernemingsraden.'

Doel bespreking:

OR Flevoland heeft toegezegd hieraan mee te willen werken.

Reactie WOR bestuurder:

Verkennen van gezamenlijke aanbesteding – akkoord – mits toegevoegde waarde  
Denk daarbij aan de positie van de provincie en diens belangen.

## **6. PERSONEELSHANDBOEK**

De laatste loodjes.

Voor eind 2024 is het gereed en wordt het aan de OR opgestuurd.

## **7. Hybride werken**

De OR heeft een eerste opzet opgesteld.

Er wordt een achterban via enquête gedaan, op basis van een beperkt aantal vragen en parameters.

OR maakt een Initiatiefvoorstel richting WOR bestuurder ter bespreking. Dit zal voor de het eind van het jaar worden opgeleverd.

## **8. FINANCIËN**

De OR is benieuwd naar de financiële positie van de provincie op dit moment. In het kader van de programmabegroting hoe staan we er voor?

In 2024 nog voldoende, ook door een meevaller.

Vanaf '25 loopt de begrotingsruimte terug.

Na 2027 lijkt het nu op een tekort uit te lopen – nog geen ongerustheid

BZK – moet hier opnieuw naar kijken of over hebben...

Situatie gemeente en / of bv. ■■■ heeft hier geen invloed op

## **9. RONDVRAAG**

Er zijn geen zaken voor de rondvraag

## **10. SLUITING**

### **Besluiten- en actielijst Overlegvergadering 3 oktober 2024 en te verwachten adviezen en instemmingen:**

| Agdpt. | Onderwerp                 | Actie/Afspraak/Besluit                                                                                                                                                                                    | Actie sinds | Actiehouder |
|--------|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|
| -      | RI&E en implementatieplan | De OR heeft niet ingestemd met de RI&E. De bestuurder heeft toegezegd een nieuw instemmingsverzoek RI&E inclusief een implementatieplan aan de OR voor te leggen. De ■■■ pakt dit op. Wordt Q4 opgeleverd | OV 8/2-24   | Bestuurder  |
|        |                           |                                                                                                                                                                                                           |             |             |

|   |                                                                                       |                                                                                                                                                                                  |               |            |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|------------|
| - | Ongevraagd advies OR<br>Span of care                                                  | De OR ontvangt van de bestuurder nog een schriftelijke reactie op het ongevraagd advies.<br>OR komt mogelijk met reactie op de reactie van de WOR bestuurder                     | OV 07/11/24   | OR         |
| 6 | Onderzoek, ██████████<br>Waardering en inbedding<br>██████████ in onze<br>organisatie | De OR heeft de reactie van de bestuurder nog niet ontvangen. Het agendapunt wordt doorgeschoven naar OV 7/11-24.<br><br>Reactie van WOR op ██████████<br>ontvangen en besproken. | OV 4/4-24     | Bestuurder |
| - | Personeelshandboek                                                                    | De OR heeft de bestuurder verzocht om een schriftelijke reactie vóór 15 oktober a.s.<br><br>Wordt nu opgeleverd in Q4                                                            | OV 5/9-24     | Bestuurder |
|   | Hybride werken                                                                        | OR komt met initiatief voorstel in Q4                                                                                                                                            | OV 07/11/2024 | OR         |



# **Arbojaarverslag 2022**

*Een jaarlijkse rapportage over de ontwikkelingen in de  
arbeidsomstandigheden binnen provincie Flevoland.*





## Inhoudsopgave

|                                                                 |           |
|-----------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Inleiding</b>                                                | <b>3</b>  |
| Scope                                                           | 3         |
| Arbobeleid 2022                                                 | 3         |
| Arbozorgsysteem                                                 | 3         |
| Planningscyclus                                                 | 4         |
| <b>Thema 1: Veiligheid</b>                                      | <b>5</b>  |
| 1.1. Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)                   | 5         |
| 1.2. Ongevallenmeldingen                                        | 5         |
| 1.3. Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM)                    | 7         |
| 1.4. Huisvesting, werkconcepten en tijd en plaats bewust werken | 7         |
| 1.5. Bedrijfschulpverlening (BHV)                               | 7         |
| 1.6. Voorlichting en onderricht                                 | 8         |
| <b>Thema 2: Gezondheid</b>                                      | <b>9</b>  |
| 2.1. Gevaarlijke stoffen                                        | 9         |
| 2.2. Verzuim (beleid, module, training)                         | 9         |
| 2.3. Bedrijfsarts                                               | 9         |
| 2.4. Verzuimanalyse                                             | 9         |
| 2.5. Aanstellingskeuringen                                      | 10        |
| 2.6. PAGO/ PMO                                                  | 10        |
| 2.7. Lymescreening                                              | 11        |
| 2.8. Visustest en beeldschermbril                               | 11        |
| 2.9. Beeldschermwerk, KANS en fysieke belasting                 | 11        |
| 2.10. Leefstijl                                                 | 11        |
| 2.11. Alcohol, drugs en medicijngebruik                         | 12        |
| 2.12. Rookbeleid                                                | 12        |
| 2.13. Kwetsbare groepen                                         | 12        |
| <b>Thema 3: Psychosociale arbeidsbelasting (PSA)</b>            | <b>13</b> |
| 3.1. Incidentmeldingen PSA                                      | 13        |
| 3.2. Werkbelevingsonderzoek (WBO)                               | 13        |
| 3.3. Bedrijfsmaatschappelijk werk (BMW)                         | 14        |
| 3.4. Vertrouwenspersoon (VP)                                    | 14        |
| 3.5. Arbeidstijdenwet (ATW)                                     | 15        |
| <b>Bijlagen:</b>                                                | <b>16</b> |

## Inleiding

### Scope

Het Arbojaarverslag 2022 en het Arbo activiteitenplan 2023 heeft betrekking op alle betrokken medewerkers en alle locaties die onder de verantwoording vallen van Provincie Flevoland.

### Arbobeleid 2022

Provincie Flevoland wil de arbozorg zodanig organiseren dat werkgever en medewerker in goede samenwerking zorg dragen voor een zo veilig en gezond mogelijke werkomgeving. Met het arbobeleid geeft de provincie Flevoland vorm aan de verplichtingen die werkgever en medewerker hebben ten aanzien van goede arbeidsomstandigheden.

De doelstellingen van het arbobeleid 2022 waren<sup>1</sup>:

- Planmatig voldoen aan wet- en regelgeving;
- Een systematische aanpak van veiligheid en gezondheid;
- Het systematisch en doelgericht terugdringen arbeidsrisico's;
- Het verhogen van het risicobewustzijn onder medewerkers;
- Veiligheid en gezondheid efficiënt en effectief borgen in werkprocessen;
- Het leren van ervaringen in een voortdurende verbetercyclus.

Deze doelstelling kan als volgt vertaald worden naar één algemene doelstelling omtrent arbeidsomstandigheden:

*Het zorg dragen voor een veilige en gezonde werkomgeving met aandacht voor psychosociale arbeidsbelasting waar de provincie (zowel werkgever, leidinggevend en werknemers) proactief omgaat met de gevaren, beheersing van risico's en het nemen van adequate en doeltreffende beheersmaatregelen.*

### Arbozorgsysteem

Het arbozorgsysteem is het geheel van maatregelen om een goede kwaliteit van arbeid en een minimaal ziekteverzuim te bereiken. Het betreft beleid, organisatie en administratie. Een volledig geïmplementeerd arbozorgsysteem maakt het mogelijk om aantoonbaar te voldoen aan de wettelijke verplichtingen op het gebied van arbeidsomstandigheden.

Het arbozorgsysteem is verdeeld in drie thema's:

- Veiligheid
- Gezondheid
- Psychosociale arbeidsbelasting

Voor ieder op de bovengenoemde thema's worden jaarlijks ambities en doelstellingen geformuleerd in een activiteitenplan. Deze ambities en doelstellingen worden ieder jaar geëvalueerd en eventueel bijgesteld op basis van het arbojaarverslag.

---

<sup>1</sup> Arbobeleid Provincie Flevoland (eDocs # [REDACTED])



### Planningscyclus

Provincie Flevoland en haar context waarin de provincie zich begeeft is voortdurend in ontwikkeling. Dit heeft gevolgen voor de veiligheid, gezondheid en psychisch welzijn van de medewerkers. Daarom worden deze ontwikkelingen periodiek gevolgd en leiden ze indien van toepassing tot aanpassingen in het arbobeleid.

Om continu aandacht en verbetering voor arbeidsomstandigheden te realiseren wordt gebruik gemaakt van de zogenaamde Deming Circle. Hierbij wordt onderscheid gemaakt van de stappen: plan, do, check, act. Ook wel de PDCA planningscyclus.

- PLAN : Vaststellen Arbo activiteitenplan
- DO : Uitvoering van het Arbo activiteitenplan
- CHECK : Tussentijds rapporteren voortgang/evaluatie middels arbojaarverslag
- ACT : Bijstellen Arbo activiteitenplan

## Thema 1: Veiligheid

Ambities en doelstellingen: een veilige werkomgeving waar de provincie Flevoland aan de ene kant bekend is met de risico's en aan de andere kant maatregelen neemt om deze risico's te beperken en/of op te lossen.

### 1.1. Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)

Iedere werkgever is op grond van artikel 5 uit de Arbowet verplicht om periodiek een RI&E uit te voeren. Hiermee brengt de provincie Flevoland de risico's in beeld die medewerkers lopen tijdens de uitvoering van hun werkzaamheden.

#### Evaluatie activiteiten 2022

In 2022 is besloten de RI&E volledig door een externe adviesbureau uit te laten voeren. Deze opdracht is gegund aan:

Bedrijfsnaam:

Contactpersoon:

Om deze uitvoering in goede banen te leiden is er intern een werkgroep opgericht. Deelnemers aan deze werkgroep zijn:

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

De OR is in september/ oktober 2022 akkoord gegaan met de wijze waarop de RI&E wordt uitgevoerd.

In oktober en november 2022 zijn voor de RI&E relevante functionarissen geïnterviewd en zijn de gebouwen geïnventariseerd op de van toepassing zijnde Arbo-aspecten.

Oplevering van de RI&E is gepland op half februari 2023. De uitkomsten van de RI&E zijn de basis van de continue verbetering van de arbeidsomstandigheden. De uitkomsten zullen bepalend zijn voor het Arbobeleid, Arbojaarverslag en Arboactiviteiten van 2023. Na het definitief afronden van het RI&E traject zullen de documenten hierop aangepast worden.

#### Planning/ doelstelling 2023:

Door drukke agenda's en de aanstelling van de nieuwe [REDACTED] is het beoogde doel om de RI&E eind 2022 gereed te hebben niet gehaald. Doordat er voor kwaliteit boven kwantiteit gekozen wordt heeft de OR ingestemd met een nieuwe opleverdatum van half februari 2023.

### 1.2. Ongevallenmeldingen

De provincie Flevoland is op grond van artikel 9 uit de Arbowet verplicht arbeidsongevallen en beroepsziekten te registreren. Arbeidsongevallen die leiden tot de dood, blijvend letsel of een ziekenhuisopname dienen gemeld te worden bij de Nederlandse Arbeidsinspectie.

Hieronder het aantal ongevallen die in 2021 hebben plaatsgevonden. Hierbij is onderscheid gemaakt in meldingsplichtige ongevallen en niet-meldingsplichtige ongevallen. Dit overzicht geeft slechts een beeld van de ongevallen die bij de arbo-adviseur zijn gemeld.

| Type ongeval                  | 2020 | 2021 | 2022 |
|-------------------------------|------|------|------|
| Ongeval met dodelijke afloop* |      |      | 0    |
| Ongeval met blijvend letsel*  |      |      | 0    |
| Ongeval met ziekenhuisopname* |      |      | 0    |

|                                      |   |   |   |
|--------------------------------------|---|---|---|
| Ongeval met of zonder letsel/verzuim | ■ | ■ | 2 |
| Bijna ongeval/onveilige situatie     | ■ | ■ | 2 |
| Totaal aantal (bijna) ongevallen     | ■ | ■ | 4 |

**Tabel 1:** Overzicht ongevallen naar type en jaartal

\* Dit betreft een meldingsplichtig ongeval bij de Nederlandse Arbeidsinspectie.

**Meldingsplichtige ongevallen**

In 2022 heeft net zoals in 2019, 2020 en 2021 geen meldingsplichtig ongeval plaats gevonden.

**Niet-meldingsplichtige ongevallen**

In 2022 hebben er 2 niet-meldingsplichtige ongevallen plaats gevonden.

■

Ongeval met of zonder letsel/verzuim

1. ■
2. ■

Bijna ongeval/onveilige situaties

1. ■
2. ■

Overige ongewenste gebeurtenissen

■



## Evaluatie activiteiten 2022

Er zijn geen verdere stappen ondernomen met betrekking tot het digitaliseren van het meldingsformulier.

## Planning/ doelstelling 2023

- Het vereenvoudigen van de meldingsprocedure en het meldingsformulier om zo de bereidheid bij medewerkers te vergroten.
- Het actief onder de aandacht brengen van de gevaren en risico's bij de medewerkers en het actief stimuleren ongevallen, incidenten, onveilige situaties en gevaarlijke situaties te blijven melden aan de [REDACTED]

## 1.3. Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM)

Op grond van artikel 8 uit het Arbeidsomstandighedenbesluit dient de provincie Flevoland de juiste persoonlijke beschermingsmiddelen te verstrekken voor die risico's waar geen afdoende maatregelen aan de bron kunnen worden genomen.

## Evaluatie activiteiten 2022

In lijn met het vastgestelde activiteitenplan 2022 zal binnen de RI&E aandacht gegeven worden aan het toepassen/ ter beschikking stellen van de juiste PBM. Aan de hand van de uitkomsten van de RI&E in het Plan van Aanpak zullen de benodigde actiepunten getroffen worden om eventuele knelpunten te beheersen.

## 1.4. Huisvesting, werkconcepten en tijd en plaats bewust werken

Op grond van artikel 3 uit de Arbowet mag het werk geen gevaar opleveren voor de veiligheid en gezondheid van medewerkers. In de Arbowet is een reeks verplichtingen opgenomen voor de inrichting van veilige en gezonde werkplekken. Hierbij gaat het zowel om de kantoorwerkplek als de gekozen of aangewezen arbeidsplaats buiten het kantoor.

## Evaluatie activiteiten 2022

In lijn met het vastgestelde activiteitenplan 2022 is er blijvend toegezien en geadviseerd op de zorgplicht die de provincie heeft bij de uitgifte van thuiswerkfaciliteiten. Iedereen met een dienstverband en alle nieuwe medewerkers die in 2022 in dienst zijn getreden van de provincie is in de gelegenheid gesteld om gebruik te maken van de regeling. Indien de standaard thuiswerkplek niet volstaat, is maatwerk geleverd. In het kader van tijd- en plaats bewust werken (TPBW) is gestart met het herijken van de Arbosppecials en zal dit in 2023 verder gecontinueerd worden.

## 1.5. Bedrijfshulpverlening (BHV)

In de Arbowet is opgenomen dat iedere werkgever verplicht is om maatregelen te nemen op het gebied van bedrijfshulpverlening. Afhankelijk van de grootte van de organisatie en de risico's die er spelen moet hij één of meer BHV'ers aanwijzen. Ook moet de werkgever zorg dragen voor een goede opleiding en uitrusting om de taken goed uit te voeren.

## BHV organisatie in 2022

De BHV-organisatie heeft net als in 2021 wederom op een lager niveau gefunctioneerd. Vooral omdat de meeste medewerkers voor het grootste gedeelte nog deden thuis werken. In het kader van tijd- en plaats bewust werken is het blijvend van belang dat BHV'ers zich bewust zijn van de veranderende situatie. Er zijn namelijk geen afdelingsvlekken meer. Eind 2022 heeft er weer een ontruimingsoefening plaats gevonden. Onder begeleiding van een extern bureau is deze oefening uitgevoerd en geëvalueerd. De resultaten zijn behandeld en besproken tijdens een BHV-overleg met het volledige team. Er zijn een aantal actiepunten die zijn gedocumenteerd en in 2023 door de BHV-organisatie verder worden opgepakt. De oefeningen door de BHV-organisatie zullen in 2023 verder worden gecontinueerd.



### 1.6. Voorlichting en onderricht

Op grond van artikel 8 uit de Arbowet dient de provincie Flevoland haar medewerkers doeltreffend in te lichten over de te verrichten werkzaamheden en de daaraan verbonden risico's, alsmede over de maatregelen die erop gericht zijn deze risico's te voorkomen.

In 2022 zijn medewerkers over onder andere de volgende onderwerpen voorgelicht:

- Managementtraining verzuimsignalen herkennen en leiding geven op afstand;
- Workshop over breinvriendelijk werken: hoe doe je dat;
- Het instellen van de thuiswerkplek en de kantoorwerkplek;
- Aanvragen individueel vitaliteitsbudget;
- Collectieve ziektekostenverzekering 2022;
- Online leeraanbod vanuit het A&O Fonds.

Er heeft ad hoc voorlichting plaats gevonden in het wekelijks werkoverleg per vestiging op basis van door medewerkers aangedragen onderwerpen. Daarnaast zijn diverse activiteiten georganiseerd in het kader van de themaweken gezond aan het werk (zie kopje leefstijl).



## Thema 2: Gezondheid

Ambities en doelstellingen: vanuit werkgever middels beleid en aandacht, het bewustzijn en eigen regiemogelijkheden voor gezondheid en preventie van verzuim bij medewerkers bevorderen.

### 2.1. Gevaarlijke stoffen

In gevallen waarin medewerkers worden of kunnen worden blootgesteld aan gevaarlijke stoffen, moet de provincie zorgen voor een doeltreffende bescherming van de gezondheid en veiligheid van medewerkers conform het Arbobesluit, hoofdstuk 4 gevaarlijke stoffen. In het kader van de RI&E zal het aspect omtrent de gevaarlijke stoffen eind 2022 weer opnieuw worden geïnventariseerd. Naar aanleiding van deze inventarisatie zullen er acties worden geformuleerd in het plan van aanpak. De doelstelling is om alle gevaarlijke stoffen tot een minimum te beperken zowel in opslag als in gebruik.

### 2.2. Verzuim (beleid, module, training)

In lijn met het vastgesteld activiteitenplan 2021 is een deskundigheidsbevorderingstraining georganiseerd voor managers. Deze training stond in het teken van inzetten op preventie, leiding geven op afstand en het herkennen van vroegsignalen. Het management vond het fijn om met elkaar in gesprek te zijn over bovengenoemde onderwerpen. Tevens sloten de onderwerpen goed aan met de praktijk. Het management ziet bij een toekomstige training graag meer ruimte voor eigen inbreng en interactie<sup>2</sup>.

Als gevolg van de doorontwikkeling van de organisatie is de nieuwe organisatiestructuur en autorisatiematrix doorgevoerd in het verzuimsysteem. Visma Raet heeft in 2021 geen upgrade doorgevoerd omdat de implementatie veel voeten in de aarde had. Dit maakt dat veel organisaties naar de lange baan zijn geschoven. Nieuwe managers met HRM taken zijn geïnstrueerd en voorgelicht over de functionaliteiten en het gebruik van verzuimmanager.

### 2.3. Bedrijfsarts

Op grond van de Arbowet moet iedere werkgever beschikken over een overeenkomst met een arbodienst of bedrijfsarts. Er worden werkafspraken gemaakt voor de taken waarvoor de werkgever zich volgens de Arbowet moet laten bijstaan door kerndeskundigen.

### 2.4. Verzuimanalyse

Door [REDACTED] is een jaarverslag over 2022 opgesteld met daarin opgenomen een verzuimanalyse. Het jaarverslag is als bijlage toegevoegd (E-docsnr.: [REDACTED]).

---

<sup>2</sup> Evaluatie training deskundigheidsbevordering (eDocs #: [REDACTED])

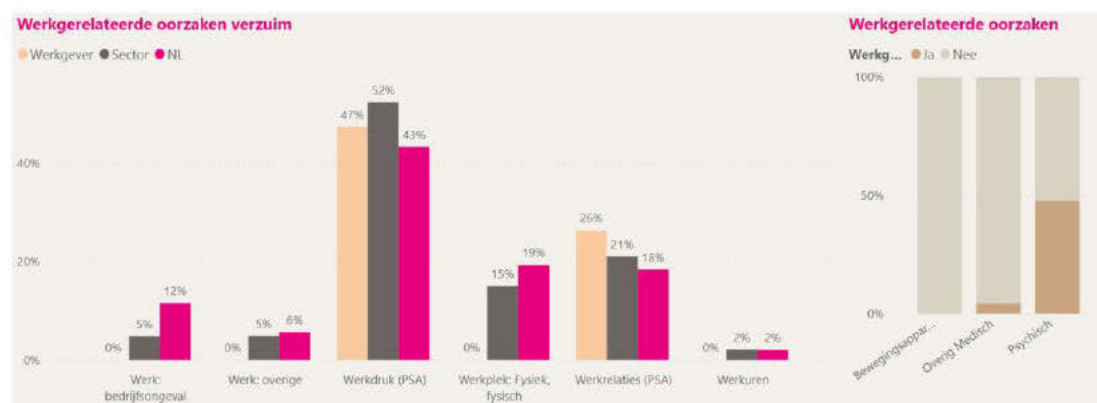


|                                      | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022  |
|--------------------------------------|------|------|------|------|-------|
| Gemiddelde populatie                 |      |      |      |      | 531   |
| Verzuimpercentage                    |      |      |      |      | 4,96  |
| Verzuimnorm                          |      |      |      |      | 5%    |
| Meldingsfrequentie                   |      |      |      |      | 0,99  |
| Duurklasse kort verzuim              |      |      |      |      | 10,9% |
| Duurklasse Middellang verzuim        |      |      |      |      | 12%   |
| Duurklasse Lang verzuim              |      |      |      |      | 70%   |
| Duurklasse Extra lang verzuim        |      |      |      |      | 7%    |
| Duurklasse Verzuim langer dan 2 jaar |      |      |      |      | 0%    |
| Aantal ziekmeldingen                 |      |      |      |      | 526   |
| Begeleide verzuimen                  |      |      |      |      | 74    |
| Kosten van verzuim                   |      |      |      |      | n/b   |

**Tabel 2:** Ontwikkelingen binnen provincie Flevoland op verzuim en preventie

Het aantal medewerkers is in 2022 gestegen. Het verzuimpercentage gestegen van 3,34% naar 4,96%. Deze stijging ligt nog onder de norm die als provincie is vastgesteld en onder het landelijk gemiddelde.

Het werk gerelateerde verzuim ligt binnen de provincie Flevoland binnen de PSA-aspecten (werkdruk en ongewenste omgangsvormen).



**Afbeelding 1:** Werkgerelateerde oorzaken verzuim

## 2.5. Aanstellingskeuringen

Aanstellingskeuringen op basis van de wet op de medische keuringen zijn niet van toepassing binnen Provincie Flevoland.

## 2.6. PAGO/ PMO

Op grond van artikel 18 uit de Arbowet dienen medewerkers periodiek in de gelegenheid te worden gesteld een PAGO (periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek) te ondergaan. Een PAGO is erop gericht de risico's die de arbeid voor de gezondheid van medewerkers met zich meebrengt zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken.

eelname door medewerker is vrijblijvend. Het

PAGO dient te worden afgestemd op de resultaten van de RI&E en zal daarom in 2023 opnieuw op de agenda komen te staan.

**Planning 2023**

- Het PAGO/PMO zal opgenomen worden in de aanbesteding van de nieuwe bedrijfsarts/ arbodienstverlening die in 2023 zal worden opgestart. Bestaande en nieuwe medewerkers krijgen de mogelijkheid gebruik te maken van het PAGO/PMO. Naar aanleiding van de uitvoering van de RI&E zal er een advies worden opgesteld waarop het PAGO/PMO uitgevoerd gaat worden.

**2.7. Lymescreening**

In het Arbo activiteitenplan 2022 is vastgesteld dat medewerkers uit de buitendienst zich op vrijwillige basis kunnen laten screenen op de ziekte van Lyme door middel van een bloedafnametest.

**Evaluatie activiteiten 2022**

In oktober 2022 heeft de jaarlijkse screening plaats gevonden door [REDACTED]

Het verslag van de jaarlijkse screening door [REDACTED] is als bijlage opgenomen bij dit jaarverslag (E-docsnr.: [REDACTED])

**Planning 2023**

- De jaarlijkse screening zal ook in 2023 herhaald worden. Deze test geeft inzicht in eventuele nieuwe infecties en vormt daarmee een belangrijke monitoringinstrument voor de gezondheid van de medewerkers die bloot worden gesteld aan tekenbeten.

**2.8. Visustest en beeldschermbril**

Daarnaast kent de provincie de beeldschermbrilregeling. Iedere medewerker die niet meer in staat is om met de eigen bril het beeldscherm te lezen, en een beeldschermbril niet via zijn verzekering vergoed krijgt, komt onder voorwaarden in aanmerking voor deze regeling.

**2.9. Beeldschermwerk, KANS en fysieke belasting**

Op grond van artikel 5 uit de Arbowet dient iedere organisatie waar beeldschermwerk wordt verricht aandacht te besteden aan risico's met betrekking tot het gezichtsvermogen, fysieke belasting en psychische belasting. De werkgever moet hiertoe doeltreffende maatregelen nemen om deze risico's te voorkomen en te bestrijden.

**2.10. Leefstijl**

Vitale werknemers vormen het belangrijkste kapitaal van de provinciale organisatie. Daarom is het van belang te investeren in werknemers die gezond, productief en met plezier zowel huidige als toekomstige werkzaamheden uitvoeren.

Om medewerkers bij bovengenoemde te ondersteunen hebben de algemeen directeur en de voorzitter OR een nieuw vitaliteitsconvenant ondertekend. Dit convenant gaat in op 1 januari 2021 en heeft een looptijd van vijf jaar. In het convenant zijn afspraken gemaakt over vitaliteit bij de provincie en bijbehorende budgetten. In het vijfde jaar wordt beoordeeld of het convenant gecontinueerd of gewijzigd moet worden.

### **2.11. Alcohol, drugs en medicijngebruik**

De provincie Flevoland neemt in het arbobeleid onderstaand standpunt in met betrekking tot alcohol, drugs en medicijngebruik:

*“Het is niet toegestaan om te werken onder invloed van alcohol, drugs of medicijnen die effect hebben op de rijvaardigheid”.*

In het vastgestelde Arboactiviteitenplan 2020 is geen specifieke actie opgenomen op het gebied van alcohol, drugs en medicijngebruik. Wel kan de Corona pandemie zorgen voor angst, spanningen en somberheid. Hierdoor is er een hoger risico op de toename van het gebruik van alcohol en drugs<sup>3</sup>.

Om dit risico te minimaliseren heeft de provincie aandacht voor werk-privé balans en een gezonde leefstijl. Ook zijn medewerkers gestimuleerd om met elkaar in gesprek te blijven en zijn de medewerkers geïnformeerd over vrije toegang tot de maatschappelijk werkster en bedrijfsarts. Tot slot zijn tips en tricks gedeeld om structuur in de dag aan te brengen.

### **2.12. Rookbeleid**

In 2021 is het rookbeleid verder geïntensiveerd. Daarbij is besloten het gehele terrein van de provincie Flevoland als rookvrij te beschouwen. In 2022 is dit beleid ongewijzigd gebleven.

### **2.13. Kwetsbare groepen**

Voor kwetsbare groepen gelden aangepaste regels voor arbeidsomstandigheden en werk- en rusttijden. Er zijn aanvullende regels voor onderstaande kwetsbare groepen:

- kinderen en jongeren;
- ouderen;
- uitzendkrachten;
- zwangere (pas-bevallen) vrouwen;
- vrouwen die borstvoeding geven;
- anderstaligen;
- gehandicapten;
- medewerkers met een achterstand tot de arbeidsmarkt;
- zieke medewerkers.

Provincie Flevoland voldoet aan de wet- en regelgeving die gelden voor bovenstaande groepen. Zo is er voor iedere medewerker en in het bijzonder voor ouderen aandacht voor belastbaarheid, motivatie en ontwikkeling om uitval te voorkomen. Voor werknemers die zwanger zijn is rekening gehouden met de bepalingen uit de arbeidstijdenwet, zoals de mogelijkheid tot het nemen van extra pauzes. Tevens draagt de [REDACTED] [REDACTED] zorg voor optimale ondersteuning van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt.

<sup>3</sup> Trimbos Instituut, kennisdocument thuiswerken, alcohol en drugs



## Thema 3: Psychosociale arbeidsbelasting (PSA)

**Ambities en doelstellingen:** Het psychisch welzijn van de medewerkers wordt beïnvloed door diverse factoren. Het is goed werkgeverschap om deze factoren in beeld te brengen en te kijken waar beïnvloedingsmogelijkheden zijn van de werkgever en de medewerker.

### 3.1. Incidentmeldingen PSA

Hieronder staat welke incidenten in het kader van psychosociale arbeidsbelasting hebben plaats gevonden in 2022 en welke formeel zijn geregistreerd. Volgens de Arbowet valt dit thema uiteen in seksuele intimidatie, intimaties, pesten en discriminatie. Hieronder is de definitie per onderdeel beschreven.

- **Intimidatie:** Iemand angst aanjagen of onder druk zetten door psychisch of fysiek geweld of door te dreigen met bijvoorbeeld ontslag of andere sancties.
- **Seksuele intimidatie:** Elke vorm van seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander seksueel getint gedrag in de werkomgeving, die als ongewenst worden ervaren. Zowel fysiek als verbaal en non-verbaal.
- **Onderscheid** (ook wel algemeen bekend als discriminatie): Direct of indirect onderscheid op basis van bijvoorbeeld etnische achtergrond, seksuele geaardheid, geslacht, etc...
- **Pesten:** Herhaald ongewenst negatief gedrag, waartegen iemand zich niet kan verdedigen. Dit kan direct tegen iemand gericht zijn, zoals kleineren en vernederen, maar ook indirect zoals negeren en isoleren.
- **Agressie en geweld:** Onder agressie en geweld worden hier alle verbale en fysieke handelingen verstaan waarbij een werknemer wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen door klanten, gasten of burgers (externe agressie).

| Type incident               | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------------------------|------|------|------|
| Intimidatie                 | 6    | 6    | 6    |
| Seksuele intimidatie        | 0    | 0    | 0    |
| Onderscheid (discriminatie) | 2    | 2    | 2    |
| Pesten                      | 4    | 4    | 4    |
| Agressie en geweld          | 0    | 0    | 0    |
| Totaal aantal incidenten    | 12   | 12   | 12   |

**Tabel 3:** Overzicht incidenten PSA over de laatste drie kalenderjaren naar type en jaartal

#### Interne meldingen bij de arbo-adviseur

In 2022 is door 12 medewerkers een melding gedaan bij de arbo-adviseur in het kader van ongewenste omgangsvormen.

Bij de 12 meldingen was er sprake van diverse oorzaken zowel intern als extern.

#### **Planning/ doelstelling 2023**

- Meldingsbereidheid vergroten door medewerker te blijven informeren over de nut en noodzaak.
- Nieuwe medewerkers informeren bij onboarding over de procedures en de nut en noodzaak.
- Deskundige medewerker onder de aandacht brengen bij de medewerkers (bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijkwerker en vertrouwenspersoon).

### 3.2. Werkbelevingsonderzoek (WBO)

Op grond van artikel 3.2 uit de Arbowet dient iedere werkgever een actief beleid te voeren om PSA te voorkomen of te beperken. Onder PSA valt onder andere werkdruk, werkstress, ongewenste gedragsvormen en vitaal thuiswerken. Om inzichtelijk te maken in hoeverre medewerkers blootstaan aan PSA, kunnen organisaties gebruik maken van een WBO.

De resultaten uit het WBO zullen worden toegepast in de nieuwe RI&E en als basis voor de groepsinterviews die in januari 2023 zullen plaats vinden in het kader van de RI&E op het aspect PSA.

### 3.3. Bedrijfsmaatschappelijk werk (BMW)

Om een beeld te krijgen van de mate waarin medewerkers met psychosociale klachten naar de bedrijfsmaatschappelijk werkster zijn gestapt is door [REDACTED] (de organisatie waarbij BMW is ingekocht) een jaarverslag uitgebracht. Dit jaarverslag is als bijlage toegevoegd (E-docsnr.: [REDACTED]).

In 2022 zijn er in totaal 12 trajecten afgesloten waarbij de inzet BMW noodzakelijk was. De meeste van deze 12 trajecten zijn binnen 5 gespreken afgesloten. Dit geeft aan dat er een korte interventie nodig is geweest zodat de medewerker zelfstandig weer door kon of dat er een doorverwijzing heeft plaats gevonden. De meeste aanmeldingen betreft de categorie [REDACTED] (circa 58%).

De medewerkers weten voornamelijk op eigen initiatief de bedrijfsmaatschappelijk werker te vinden (67%). Daarnaast worden de medewerkers doorverwezen door de bedrijfsarts (25%) en de HR-adviseur (8%). Opvallend is dat de medewerkers niet door de leidinggevendenden worden doorverwezen.

67% van de medewerkers die gebruik maken van de diensten van de BMW zijn aan het verzuimen. Aan het einde van het traject is dit circa 50%.

De hulpvragen die gesteld worden aan de BMW heeft voornamelijk te maken met arbeidsomstandigheden (35%), psychische werkbelasting (35%) en persoonlijke omstandigheden (29%). Binnen de categorie arbeidsomstandigheden heeft dit te maken over de zaken/aspecten die rondom het werk spelen. Te denken valt aan: contacten met collega's en leidinggevendenden, onduidelijkheid over het werk, bore-out, verloop van personeel, niet op de juiste plek zitten en niet gesteund voelen.

In de meeste situaties (67%) worden de medewerkers niet doorverwezen. In 17% worden de medewerkers doorverwezen naar een psycholoog, 8% naar een huisarts en 8% naar de vertrouwenspersoon (zie 3.4.).

#### Planning/ doelstelling 2023:

- Dienstverlening van de bedrijfsmaatschappelijk binnen de provincie meer onder de aandacht brengen als preventieve hulpverlening.

### 3.4. Vertrouwenspersoon (VP)

Om een beeld te krijgen van de mate waarin medewerkers naar de vertrouwenspersoon zijn gestapt is een jaarverslag uitgebracht. Dit jaarverslag is als bijlage toegevoegd (E-docsnr.: [REDACTED]).

In 2022 hebben er 5 melders een beroep gedaan op de vertrouwenspersoon:

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

Er zijn geen formele klachten ingediend bij de klachtencommissie. De situaties besproken bij de vertrouwenspersoon hebben onder andere te maken met: intimidatie, kleineren, pesten, dominant en overheersend gedrag en schending van privacy.



### Planning 2023:

- In 2023 zal de organisatie van de vertrouwenspersoon opnieuw onder de loep genomen worden. Dit heeft onder andere te maken met een mogelijk aanpassing in de Arbowet, waarbij gesproken wordt over het verplicht stellen van de vertrouwenspersoon. Ook is er binnen de provincie een twee partij betrokken als vertrouwenspersoon aangaande integriteit. In 2023 zal gekeken worden of dat dienstverlening eventueel gecombineerd kunnen worden om éénduidig te zijn richting de medewerkers.

### 3.5. Arbeidstijdenwet (ATW)

De Arbeidstijdenwet geeft regels voor werktijden, pauzes en rusttijden van medewerkers. In 2022 zijn geen wijzigingen doorgevoerd in de arbeidstijdenwet. Alle wet- en regelgeving blijven onverminderd van kracht. De roosters bij de buitendienst voor de consignatiedienst worden altijd getoetst op de regels van de ATW. De OR ziet erop toe dat ook de belasting evenredig onder de medewerkers is verdeeld.



[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]



# **Arbojaarverslag 2023-Q1 t/m Q3**

*Een (jaarlijkse) rapportage over de ontwikkelingen in de arbeidsomstandigheden binnen provincie Flevoland.*





## Inhoudsopgave

|                                                                 |           |
|-----------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Inleiding</b>                                                | <b>3</b>  |
| Scope                                                           | 3         |
| Arbobeleid 2022                                                 | 3         |
| Arbozorgsysteem                                                 | 3         |
| Planningscyclus                                                 | 4         |
| <b>Thema 1: Veiligheid</b>                                      | <b>5</b>  |
| 1.1. Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)                   | 5         |
| 1.2. Ongevallenmeldingen                                        | 6         |
| 1.3. Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM)                    | 7         |
| 1.4. Huisvesting, werkconcepten en tijd en plaats bewust werken | 7         |
| 1.5. Bedrijfschulpverlening (BHV)                               | 7         |
| 1.6. Voorlichting en onderricht                                 | 7         |
| <b>Thema 2: Gezondheid</b>                                      | <b>8</b>  |
| 2.1. Gevaarlijke stoffen                                        | 8         |
| 2.2. Verzuim (beleid, module, training)                         | 8         |
| 2.3. Bedrijfsarts                                               | 8         |
| 2.4. Verzuimanalyse                                             | 8         |
| 2.5. Aanstellingskeuringen                                      | 9         |
| 2.6. PAGO/ PMO                                                  | 9         |
| 2.7. Lymescreening                                              | 9         |
| 2.8. Visustest en beeldschermbril                               | 10        |
| 2.9. Beeldschermwerk, KANS en fysieke belasting                 | 10        |
| 2.10. Leefstijl                                                 | 10        |
| 2.11. Alcohol, drugs en medicijngebruik                         | 10        |
| 2.12. Rookbeleid                                                | 10        |
| 2.13. Kwetsbare groepen                                         | 11        |
| <b>Thema 3: Psychosociale arbeidsbelasting (PSA)</b>            | <b>12</b> |
| 3.1. Incidentmeldingen PSA                                      | 12        |
| 3.2. Werkbelevingsonderzoek (WBO)                               | 12        |
| 3.3. Bedrijfsmaatschappelijk werk (BMW)                         | 13        |
| 3.4. Vertrouwenspersoon (VP)                                    | 13        |
| 3.5. Arbeidstijdenwet (ATW)                                     | 13        |
| <b>Bijlagen:</b>                                                | <b>14</b> |



## Inleiding

### Scope

Het Arbojaarverslag 2023 en het Arbo activiteitenplan 2023 heeft betrekking op alle betrokken medewerkers en alle locaties die onder de verantwoording vallen van Provincie Flevoland.

### Arbobeleid 2023

Provincie Flevoland wil de arbozorg zodanig organiseren dat werkgever en medewerker in goede samenwerking zorg dragen voor een zo veilig en gezond mogelijke werkomgeving. Met het arbobeleid geeft de provincie Flevoland vorm aan de verplichtingen die werkgever en medewerker hebben ten aanzien van goede arbeidsomstandigheden.

De doelstellingen van het arbobeleid 2023 zijn<sup>1</sup>:

- Planmatig voldoen aan wet- en regelgeving;
- Een systematische aanpak van veiligheid en gezondheid;
- Het systematisch en doelgericht terugdringen arbeidsrisico's;
- Het verhogen van het risicobewustzijn onder medewerkers;
- Veiligheid en gezondheid efficiënt en effectief borgen in werkprocessen;
- Het leren van ervaringen in een voortdurende verbetercyclus.

Deze doelstelling kan als volgt vertaald worden naar één algemene doelstelling omtrent arbeidsomstandigheden:

*Het zorg dragen voor een veilige en gezonde werkomgeving met aandacht voor psychosociale arbeidsbelasting waar de provincie (zowel werkgever, leidinggevenden en werknemers) proactief omgaat met de gevaren, beheersing van risico's en het nemen van adequate en doeltreffende beheersmaatregelen.*

### Arbozorgsysteem

Het arbozorgsysteem is het geheel van maatregelen om een goede kwaliteit van arbeid en een minimaal ziekteverzuim te bereiken. Het betreft beleid, organisatie en administratie. Een volledig geïmplementeerd arbozorgsysteem maakt het mogelijk om aantoonbaar te voldoen aan de wettelijke verplichtingen op het gebied van arbeidsomstandigheden.

Het arbozorgsysteem is verdeeld in drie thema's:

- Veiligheid
- Gezondheid
- Psychosociale arbeidsbelasting

Voor ieder op de bovengenoemde thema's worden jaarlijks ambities en doelstellingen geformuleerd in een activiteitenplan. Deze ambities en doelstellingen worden ieder jaar geëvalueerd en eventueel bijgesteld op basis van het arbojaarverslag.

---

<sup>1</sup> Arbobeleid Provincie Flevoland (eDocs # [REDACTED])



### Planningscyclus

Provincie Flevoland en haar context waarin de provincie zich begeeft is voortdurend in ontwikkeling. Dit heeft gevolgen voor de veiligheid, gezondheid en psychisch welzijn van de medewerkers. Daarom worden deze ontwikkelingen periodiek gevolgd en leiden ze indien van toepassing tot aanpassingen in het arbobeleid.

Om continu aandacht en verbetering voor arbeidsomstandigheden te realiseren wordt gebruik gemaakt van de zogenaamde Deming Circle. Hierbij wordt onderscheid gemaakt van de stappen: plan, do, check, act. Ook wel de PDCA planningscyclus.

PLAN : Vaststellen Arbo activiteitenplan  
DO : Uitvoering van het Arbo activiteitenplan  
CHECK : Tussentijds rapporteren voortgang/evaluatie middels arbojaarverslag  
ACT : Bijstellen Arbo activiteitenplan

## Thema 1: Veiligheid

Ambities en doelstellingen: een veilige werkomgeving waar de provincie Flevoland aan de ene kant bekend is met de risico's en aan de andere kant maatregelen neemt om deze risico's te beperken en/of op te lossen.

### 1.1. Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)

Iedere werkgever is op grond van artikel 5 uit de Arbowet verplicht om periodiek een RI&E uit te voeren. Hiermee brengt de provincie Flevoland de risico's in beeld die medewerkers lopen tijdens de uitvoering van hun werkzaamheden.

#### Status 2023

- In januari 2023 hebben de laatste inventarisaties plaats gevonden waarna de rapportages zijn opgesteld.
- In februari 2023 zijn door [REDACTED] de RI&E documenten samengesteld en is het plan van aanpak ingevuld. Hiervoor is gebruik gemaakt van de digi-RI&E van het A&O-fonds.
- In maart 2023 heeft de toetsing van de RI&E plaats gevonden door een gecertificeerde Arbokerndeskundige.
- In de periode april tot en met mei hebben er naar aanleiding van deze toetsing wijzigingen plaats gevonden in de RI&E en de plannen van aanpak om te voldoen aan de wettelijke.
- In mei/ juni zijn de documenten opnieuw ter toetsing aangeboden aan de gecertificeerde Arbokerndeskundige. De RI&E's en plannen van aanpak zijn hierop 'goed gekeurd'.
- In Juni 2023 zijn de documenten opgeleverd die gezamenlijk de RI&E vormen.

#### Planning/ doelstelling korte termijn (2023/2024):

- In juli 2023 zal er een managementsamenvatting worden geschreven op de RI&E's en de plannen van aanpak.
- De RI&E en de plannen van aanpak zullen na de zomervakantie (Q3) aangeboden worden aan het DT.
- De RI&E en de plannen van aanpak zullen actief besproken worden met de ondernemingsraad waarna instemming op het uitgevoerde proces gevraagd zal worden.
- Alle managers en leidinggevendenden zullen op de hoogte gebracht worden van de plannen van aanpak. De wijze waarop dit uitgevoerd zal worden zal na de zomervakantie worden besproken tussen de [REDACTED] en overige betrokken actoren.
- Nadat alle betrokken actoren zijn geïnformeerd zullen de maatregelen uit de plannen van aanpak uitgevoerd moeten worden.

#### Planning/ doelstelling langere termijn (2023-2026):

- Jaarlijks zal de RI&E geëvalueerd worden.
- Tijdens deze evaluatie zal de [REDACTED] in samenwerking met management, OR, veiligheidskundige en overige betrokken actoren vaststellen of dat de RI&E actueel is. Deze evaluatie zal elk jaar plaats vinden als onderdeel van het opstellen van het jaarlijkse Arbojaarverslag en het Arboactiviteitenplan.
- Elk kwartaal zal de uitvoering van de plannen van aanpak geëvalueerd worden. Hierbij wordt nagegaan wat de status van de maatregelen zijn en of dat de genomen maatregelen voldoende doeltreffend zijn geweest om het risico beheersbaar te maken.
- DT zal jaarlijks worden bijgepraat over de status van de RI&E's en de plannen van aanpak.
- Het OR zal jaarlijks worden bijgepraat over de status van de RI&E's en de plannen van aanpak.

## 1.2. Ongevallenmeldingen

De provincie Flevoland is op grond van artikel 9 uit de Arbowet verplicht arbeidsongevallen en beroepsziekten te registreren. Arbeidsongevallen die leiden tot de dood, blijvend letsel of een ziekenhuisopname dienen gemeld te worden bij de Nederlandse Arbeidsinspectie.

Hieronder het aantal ongevallen die in 2021 hebben plaatsgevonden. Hierbij is onderscheid gemaakt in meldingsplichtige ongevallen en niet-meldingsplichtige ongevallen. Dit overzicht geeft slechts een beeld van de ongevallen die bij de arbo-adviseur zijn gemeld.

| Type ongeval                         | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------------------------------------|------|------|------|------|
| Ongeval met dodelijke afloop*        | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Ongeval met blijvend letsel*         | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Ongeval met ziekenhuisopname*        | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Ongeval met of zonder letsel/verzuim | 2    | 3    | 2    | 0    |
| Bijna ongeval/onveilige situatie     | 2    | 0    | 2    | 0    |
| Totaal aantal (bijna) ongevallen     | 4    | 3    | 4    | 3    |

**Tabel 1:** Overzicht ongevallen naar type en jaartal

\* Dit betreft een meldingsplichtig ongeval bij de Nederlandse Arbeidsinspectie.

### Meldingsplichtige ongevallen

In 2023 heeft net zoals in 2019, 2020, 2021 en 2022 geen meldingsplichtig ongeval plaats gevonden, waarbij het noodzakelijk was een melding te verrichten bij de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA).

### Niet-meldingsplichtige ongevallen

In 2023 Q1 t/m Q3 jaar hebben er 3 niet-meldingsplichtige ongeval plaats gevonden. In 2022 hebben er 2 niet-meldingsplichtige ongevallen plaats gevonden.

[Redacted text]

#### Ongeval met of zonder letsel/verzuim

[Redacted text]

#### Bijna ongeval/onveilige situaties

[Redacted text]

#### Overige ongewenste gebeurtenissen

[Redacted text]

### Status 2023

- In juni is er een start gemaakt aan het vereenvoudigen van het ongevallenregistratiesysteem. Het systeem zal bestaan uit een eerste 24-uurs meldingsformulier op 1 a4 die binnen 24 uur nadat het voorval zich heeft voorgetrokken ingediend dient te worden bij de preventiemedewerker.
- Het onderzoeksformulier, volgend op de eerste 24-uursmelding is momenteel nog in de maak. Verwachting dat deze in augustus gereed is.

**Planning/ doelstelling 2023/2024**

In 2024 zal het melden, registreren en onderzoeken van ongevallen, incidenten, onveilige situaties en handelingen opnieuw onder de aandacht gebracht worden bij de medewerkers. Het doel is om medewerkers te stimuleren dergelijke situaties te melden en waar nodig vast te laten leggen voor onderzoek.

**1.3. Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM)**

Op grond van artikel 8 uit het Arbeidsomstandighedenbesluit dient de provincie Flevoland de juiste persoonlijke beschermingsmiddelen te verstrekken voor die risico's waar geen afdoende maatregelen aan de bron kunnen worden genomen.

**Status 2023**

Op het aspect PBM hebben er (nog) geen acties uitgevoerd. Aan de hand van de uitkomsten van de RI&E zal bepaald worden welke acties noodzakelijk zijn. Medewerkers kunnen verzoeken tot PBM's indienen en worden geacht een PBM's juist te onderhouden en op juiste wijze in te zetten, wanneer nodig.

**Planning/ doelstelling 2023/2024**

Aanvullende acties zijn nog niet gedefinieerd.

**1.4. Huisvesting, werkconcepten en tijd en plaats bewust werken**

Op grond van artikel 3 uit de Arbowet mag het werk geen gevaar opleveren voor de veiligheid en gezondheid van medewerkers. In de Arbowet is een reeks verplichtingen opgenomen voor de inrichting van veilige en gezonde werkplekken. Hierbij gaat het zowel om de kantoorwerkplek als de gekozen of aangewezen arbeidsplaats buiten het kantoor.

**Status 2023**

In mei/ juni 2023 is op verzoek van een aantal medewerkers in samenwerking tussen facility en de [REDACTED] een stille ruimte gecreëerd op Zuid 4. Medewerker die behoefte aan een stille werkplek kunnen hier plaats nemen. Medewerker die even willen ontspannen kunnen gebruik maken van de rustruimte.

**Planning/ doelstelling 2023/2024**

Met facilitair wordt gekeken naar een definitieve inrichting van een ruimte tot rustruimte.

**1.5. Bedrijfshulpverlening (BHV)**

In de Arbowet is opgenomen dat iedere werkgever verplicht is om maatregelen te nemen op het gebied van bedrijfshulpverlening. Afhankelijk van de grootte van de organisatie en de risico's die er spelen moet hij één of meer BHV'ers aanwijzen. Ook moet de werkgever zorg dragen voor een goede opleiding en uitrusting om de taken goed uit te voeren.

**Status 2023**

Onbekend wat de huidige status is met betrekking tot de bedrijfshulpverlening.

**Planning/ doelstelling 2023/2024**

Aanvullende acties zijn nog niet gedefinieerd.

**1.6. Voorlichting en onderricht**

Op grond van artikel 8 uit de Arbowet dient de provincie Flevoland haar medewerkers doeltreffend in te lichten over de te verrichten werkzaamheden en de daaraan verbonden risico's, alsmede over de maatregelen die erop gericht zijn deze risico's te voorkomen.

**Status 2023**

In 2023 zijn medewerkers over onder andere de volgende onderwerpen voorgelicht:

- Onboarding en werkplekonderzoeken stoelinstructies en inrichting werkplekken.



## Thema 2: Gezondheid

**Ambities en doelstellingen:** vanuit werkgever middels beleid en aandacht, het bewustzijn en eigen regiemogelijkheden voor gezondheid en preventie van verzuim bij medewerkers bevorderen.

### 2.1. Gevaarlijke stoffen

In gevallen waarin medewerkers worden of kunnen worden blootgesteld aan gevaarlijke stoffen, moet de provincie zorgen voor een doeltreffende bescherming van de gezondheid en veiligheid van medewerkers conform het Arbobesluit, hoofdstuk 4 gevaarlijke stoffen.

#### Status 2023

De RI&E is in juni 2023 opgeleverd waarna het onderwerp gevaarlijke stoffen verder vormgegeven zal worden.

#### Planning/ doelstelling 2023/2024

- Maatregelen uit RI&E overnemen.

### 2.2. Verzuim (beleid, module, training)

Ook in het eerste half jaar van 2023 heeft men te maken gehad met verzuim. Ook zijn er diverse wijzigingen gaande m.b.t. het verzuim.

#### Status 2023

- [REDACTED] is wederom gecontracteerd m.b.t. het EHRM pakket.
- Door veranderingen in casuïstiek, toenemende verzuim en algemene ontwikkeling van de behoefte van de provincie is een nieuwe visie op het verzuimbeleid noodzakelijk.

### 2.3. Bedrijfsarts

Op grond van de Arbowet moet iedere werkgever beschikken over een overeenkomst met een arbodienst of bedrijfsarts. Er worden werkafspraken gemaakt voor de taken waarvoor de werkgever zich volgens de Arbowet moet laten bijstaan door kerndeskundigen.

#### Status 2023

- Aanbesteding bedrijfsarts/ arbodienst is in uitvoering. In samenwerking met de vorming van een nieuwe visie op het verzuimbeleid zal hier in de aankomende maanden verder invulling aan gegeven gaan worden..

### 2.4. Verzuimanalyse

Hieronder volgt een beknopte verzuimanalyse op basis van de gegevens van januari tot en met juni 2023.

| Personeelssterkte               |        |
|---------------------------------|--------|
| Gem. aantal werknemers          | 520    |
| Gem. aantal voltijd werknemers  | 320    |
| Gem. aantal deeltijd werknemers | 210    |
| Gem. FTE                        | 447,66 |

**Afbeelding 1:** overzicht personeelssterkte

| Dossiers               |     |
|------------------------|-----|
| Aantal verzuimdossiers | 244 |

**Afbeelding 2:** overzicht onder handen verzuimdossiers

| ZVP   | ZVP > 1 jaar | ZiekMeldingsfrequentie<br>(nieuwe meldingen) | Gemiddelde ziekteverzuimduur<br>(afgeronde meldingen) |
|-------|--------------|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| 4,97% | 0,12%        | 0,92                                         | 7,2                                                   |

**Afbeelding 3:** Verzuimpercentage en meldingsfrequentie.

Het ziekteverzuim is in de eerste half jaar van 2023 hetzelfde gebleven als over 2022. Het aantal medewerker in dienst van de Provincie is ligt gestegen.

Over de oorzaken van het verzuim is nog niets te vermelden aangezien deze gegevens nog ontbreken. Op basis van signalen uit de maandelijkse SMT's kan gesteld worden dat de oorzaken over het algemeen ongewijzigd zijn (zie arbo-jaarverslag 2022).

## 2.5. Aanstellingskeuringen

Aanstellingskeuringen op basis van de wet op de medische keuringen zijn niet van toepassing binnen Provincie Flevoland.

## 2.6. PAGO/ PMO

Op grond van artikel 18 uit de Arbowet dienen medewerkers periodiek in de gelegenheid te worden gesteld een PAGO (periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek) te ondergaan. Een PAGO is erop gericht de risico's die de arbeid voor de gezondheid van medewerkers met zich meebrengt zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken.

PAGO is in 2022 niet aangeboden/ uitgevoerd. Werkgevers zijn verplicht op het PAGO aan alle betrokken medewerkers aan te bieden. Deelname door medewerker is vrijblijvend. Het PAGO dient te worden afgestemd op de resultaten van de RI&E en zal daarom in 2023 opnieuw op de agenda komen te staan.

### Status 2023

- Het PAGO/PMO zal opgenomen worden in de aanbesteding van de nieuwe bedrijfsarts/ arbodienstverlening.
- Bestaande en nieuwe medewerkers krijgen de mogelijkheid gebruik te maken van het PAGO/PMO.
- De RI&E bevat een advies voor het PAGO/PMO die nog door de bedrijfsarts na zijn vakantie bekrachtigd moet worden.

### Planning/ doelstelling 2023/2024

- Verder vorm geven van het PAGO-advies in samenwerking met de bedrijfsarts.
- Het PAGO-advies beschikbaar stellen voor het personeel.
- Het continueren van het PAGO-advies elke 4 a 5 jaar binnen de provincie.

## 2.7. Lymescreening

In het Arbo activiteitenplan 2022 is vastgesteld dat medewerkers uit de buitendienst zich op vrijwillige basis kunnen laten screenen op de ziekte van Lyme door middel van een bloedafnametest.

### Status 2023

- De jaarlijkse screening van 2022 is afgerond en geëvalueerd en zal ook in november 2023 herhaald worden.

### Planning/ doelstelling 2023/2024





- In november 2023 opnieuw inplannen en uitvoeren van de Lymescreening.
- In januari/ februari 2024 evalueren van de lymescreening en bepalen opvolging in 2024.

## 2.8. Visustest en beeldschermbril

Binnen de provincie kent men de beeldschermbrilregeling. Iedere medewerker die niet meer in staat is om met de eigen bril het beeldscherm te lezen, en een beeldschermbril niet via zijn verzekering vergoed krijgt, komt onder voorwaarden in aanmerking voor deze regeling.

## 2.9. Beeldschermwerk, KANS en fysieke belasting

Op grond van artikel 5 uit de Arbowet dient iedere organisatie waar beeldschermwerk wordt verricht aandacht te besteden aan risico's met betrekking tot het gezichtsvermogen, fysieke belasting en psychische belasting. De werkgever moet hiertoe doeltreffende maatregelen nemen om deze risico's te voorkomen en te bestrijden.

## 2.10. Leefstijl

Vitale werknemers vormen het belangrijkste kapitaal van de provinciale organisatie. Daarom is het van belang te investeren in werknemers die gezond, productief en met plezier zowel huidige als toekomstige werkzaamheden uitvoeren.

Om medewerkers bij bovengenoemde te ondersteunen hebben de algemeen directeur en de voorzitter OR een nieuw vitaliteitsconvenant ondertekend. Dit convenant gaat in op 1 januari 2021 en heeft een looptijd van vijf jaar. In het convenant zijn afspraken gemaakt over vitaliteit bij de provincie en bijbehorende budgetten. In het vijfde jaar wordt beoordeeld of het convenant gecontinueerd of gewijzigd moet worden.

## 2.11. Alcohol, drugs en medicijngebruik

De provincie Flevoland neemt in het arbobeleid onderstaand standpunt in met betrekking tot alcohol, drugs en medicijngebruik:

*“Het is niet toegestaan om te werken onder invloed van alcohol, drugs of medicijnen die effect hebben op de rijvaardigheid”.*

In het vastgestelde Arboactiviteitenplan 2020 is geen specifieke actie opgenomen op het gebied van alcohol, drugs en medicijngebruik. Wel kan de Corona pandemie zorgen voor angst, spanningen en somberheid. Hierdoor is er een hoger risico op de toename van het gebruik van alcohol en drugs<sup>2</sup>.

Om dit risico te minimaliseren heeft de provincie aandacht voor werk-privé balans en een gezonde leefstijl. Ook zijn medewerkers gestimuleerd om met elkaar in gesprek te blijven en zijn de medewerkers geïnformeerd over vrije toegang tot de maatschappelijk werkster en bedrijfsarts. Tot slot zijn tips en tricks gedeeld om structuur in de dag aan te brengen.

## 2.12. Rookbeleid

In 2021 is het rookbeleid verder geïntensiveerd. Daarbij is besloten het gehele terrein van de provincie Flevoland als rookvrij te beschouwen. In 2022 is dit beleid ongewijzigd gebleven.

---

<sup>2</sup> Trimbos Instituut, kennisdocument thuiswerken, alcohol en drugs



### **2.13. Kwetsbare groepen**

Voor kwetsbare groepen gelden aangepaste regels voor arbeidsomstandigheden en werk- en rusttijden. Er zijn aanvullende regels voor onderstaande kwetsbare groepen:

- kinderen en jongeren;
- ouderen;
- uitzendkrachten;
- zwangere (pas-bevallen) vrouwen;
- vrouwen die borstvoeding geven;
- anderstaligen;
- gehandicapten;
- medewerkers met een achterstand tot de arbeidsmarkt;
- zieke medewerkers.

Provincie Flevoland voldoet aan de wet- en regelgeving die gelden voor bovenstaande groepen. Zo is er voor iedere medewerker en in het bijzonder voor ouderen aandacht voor belastbaarheid, motivatie en ontwikkeling om uitval te voorkomen. Voor werknemers die zwanger zijn is rekening gehouden met de bepalingen uit de arbeidstijdenwet, zoals de mogelijkheid tot het nemen van extra pauzes. Tevens draagt de coördinator participatiewet zorg voor optimale ondersteuning van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt.

## Thema 3: Psychosociale arbeidsbelasting (PSA)

**Ambities en doelstellingen:** Het psychisch welzijn van de medewerkers wordt beïnvloed door diverse factoren. Het is goed werkgeverschap om deze factoren in beeld te brengen en te kijken waar beïnvloedingsmogelijkheden zijn van de werkgever en de medewerker.

### 3.1. Incidentmeldingen PSA

Hieronder staat welke incidenten in het kader van psychosociale arbeidsbelasting hebben plaats gevonden in 2022 en welke formeel zijn geregistreerd. Volgens de Arbowet valt dit thema uiteen in seksuele intimidatie, intimaties, pesten en discriminatie. Hieronder is de definitie per onderdeel beschreven.

- **Intimidatie:** Iemand angst aanjagen of onder druk zetten door psychisch of fysiek geweld of door te dreigen met bijvoorbeeld ontslag of andere sancties.
- **Seksuele intimidatie:** Elke vorm van seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander seksueel getint gedrag in de werkomgeving, die als ongewenst worden ervaren. Zowel fysiek als verbaal en non-verbaal.
- **Onderscheid** (ook wel algemeen bekend als discriminatie): Direct of indirect onderscheid op basis van bijvoorbeeld etnische achtergrond, seksuele geaardheid, geslacht, etc...
- **Pesten:** Herhaald ongewenst negatief gedrag, waartegen iemand zich niet kan verdedigen. Dit kan direct tegen iemand gericht zijn, zoals kleineren en vernederen, maar ook indirect zoals negeren en isoleren.
- **Agressie en geweld:** Onder agressie en geweld worden hier alle verbale en fysieke handelingen verstaan waarbij een werknemer wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen door klanten, gasten of burgers (externe agressie).

| Type incident               | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------------------|------|------|------|------|
| Intimidatie                 | 0    | 0    | 6    | 0    |
| Seksuele intimidatie        | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Onderscheid (discriminatie) | 0    | 0    | 2    | 0    |
| Pesten                      | 0    | 0    | 4    | 0    |
| Agressie en geweld          | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Totaal aantal incidenten    | 0    | 0    | 12   | 0    |

**Tabel 3:** Overzicht incidenten PSA over de laatste drie kalenderjaren naar type en jaartal

#### Interne meldingen bij de arbo-adviseur

In 2023 zijn er formeel nog geen meldingen gedaan aan de arbo-adviseur. Wel zijn er een aantal signalen opgepakt die echter niet formeel gemeld zijn door medewerker of leidinggevenden.

In 2022 is door 12 medewerkers een melding gedaan bij de arbo-adviseur in het kader van ongewenste omgangsvormen.

#### **Planning/ doelstelling 2023**

- Meldingsbereidheid vergroten door medewerker te blijven informeren over de nut en noodzaak.
- Nieuwe medewerkers informeren bij onboarding over de procedures en de nut en noodzaak.
- Deskundige medewerker onder de aandacht brengen bij de medewerkers (bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijkwerker en vertrouwenspersoon).

### 3.2. Werkbelevingsonderzoek (WBO)

Op grond van artikel 3.2 uit de Arbowet dient iedere werkgever een actief beleid te voeren om PSA te voorkomen of te beperken. Onder PSA valt onder andere werkdruk, werkstress,



ongewenste gedragvormen en vitaal thuiswerken. Om inzichtelijk te maken in hoeverre medewerkers blootstaan aan PSA, kunnen organisaties gebruik maken van een WBO.

De resultaten uit het WBO zullen worden toegepast in de nieuwe RI&E en als basis voor de groepsinterviews die in januari 2023 zullen plaats vinden in het kader van de RI&E op het aspect PSA.

**Status 2023**

- Geen nieuwe ontwikkelingen.

**3.3. Bedrijfsmaatschappelijk werk (BMW)****Status 2023**

- Er heeft een kennismaking plaats gevonden tussen BMW en de OR. Dit was een goed overleg waarbij geconcludeerd werd dat de BMW nog onvoldoende zichtbaar is binnen de organisatie.

**Planning/ doelstelling 2023:**

- Dienstverlening van de bedrijfsmaatschappelijk binnen de provincie meer onder de aandacht brengen als preventieve hulpverlening.
- Beslisboom opstellen voor medewerkers bij elke deskundige met welke casuïstiek terecht kan (VP, BMW, BA).
- Introductiestukje vanuit de BMW plaatsen op Intranet voor de medewerkers.
- BMW zichtbaarder en makkelijk vindbaar maken op het intranet.
- Nudging campagne opzetten?

**3.4. Vertrouwenspersoon (VP)****Status 2023:**

- Per juni 2023 is de vertrouwenspersoon [REDACTED] met [REDACTED]. Hiervoor is een nieuwe vertrouwenspersoon ter beschikking gesteld door [REDACTED].

**Planning/ doelstelling 2023:**

- In 2023 zal de organisatie van de vertrouwenspersoon opnieuw onder de loep genomen worden. Dit heeft onder andere te maken met een mogelijk aanpassing in de Arbowet, waarbij gesproken wordt over het verplicht stellen van de vertrouwenspersoon. Ook is er binnen de provincie een twee partij betrokken als vertrouwenspersoon aangaande integriteit. In 2023 zal gekeken worden of dat dienstverlening eventueel gecombineerd kunnen worden om éénduidig te zijn richting de medewerkers.
- Er zal een kennismaking plaats vinden met de nieuwe vertrouwenspersoon en de afdeling HR.
- De nieuwe vertrouwenspersoon zal een kennismakingstukje schrijven voor op intranet.
- HR zal de oude gegevens vervangen voor de gegevens van de nieuwe vertrouwenspersoon.

**3.5. Arbeidstijdenwet (ATW)**

De Arbeidstijdenwet geeft regels voor werktijden, pauzes en rusttijden van medewerkers. In de eerste helft van 2023 zijn geen wijzigingen doorgevoerd in de arbeidstijdenwet. Alle wet- en regelgeving blijven onverminderd van kracht. De roosters bij de buitendienst voor de consignatiedienst worden altijd getoetst op de regels van de ATW. De OR ziet erop toe dat ook de belasting evenredig onder de medewerkers is verdeeld.



**Bijlagen:**

Bijlage 1: N/A



# **Arbojaarverslag 2024**

*Een jaarlijkse rapportage over de ontwikkelingen in de  
arbeidsomstandigheden binnen provincie Flevoland.*

## Inhoudsopgave

|                                                                 |           |
|-----------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Inleiding</b>                                                | <b>3</b>  |
| Arbobeleid                                                      | 3         |
| Arbozorgsysteem                                                 | 3         |
| Planningscyclus                                                 | 4         |
| <b>Thema 1: Veiligheid</b>                                      | <b>5</b>  |
| 1.1. Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)                   | 5         |
| 1.2. Ongevallenmeldingen                                        | 5         |
| 1.3. Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM)                    | 6         |
| 1.4. Huisvesting, werkconcepten en tijd en plaats bewust werken | 7         |
| 1.5. Bedrijfshulpverlening (BHV)                                | 7         |
| 1.6. Voorlichting en onderricht                                 | 8         |
| <b>Thema 2: Gezondheid</b>                                      | <b>9</b>  |
| 2.1. Gevaarlijke stoffen                                        | 9         |
| 2.2. Verzuim (beleid, module, training)                         | 9         |
| 2.3. Bedrijfsarts                                               | 9         |
| 2.4. Verzuimanalyse                                             | 10        |
| 2.5. Aanstellingskeuringen                                      | 11        |
| 2.6. PAGO/ PMO                                                  | 11        |
| 2.7. Lymescreening                                              | 11        |
| 2.8. Visustest en beeldschermbril                               | 11        |
| 2.9. Beeldschermwerk, KANS en fysieke belasting                 | 11        |
| 2.10. Leefstijl/vitaliteit                                      | 12        |
| 2.11. Alcohol, drugs en medicijngebruik                         | 12        |
| 2.12. Rookbeleid                                                | 13        |
| 2.13. Kwetsbare groepen                                         | 13        |
| <b>Thema 3: Psychosociale arbeidsbelasting (PSA)</b>            | <b>14</b> |
| 3.1. Incidentmeldingen PSA                                      | 14        |
| 3.2. Werkbelevingsonderzoek (WBO)                               | 14        |
| 3.3. Bedrijfsmaatschappelijk werk (BMW)                         | 15        |
| 3.4. Vertrouwenspersoon (VP)                                    | 16        |
| 3.5. Arbeidstijdenwet (ATW)                                     | 17        |
| <b>Bijlagen:</b>                                                | <b>18</b> |



## Inleiding

Het Arbo jaarverslag 2024 heeft betrekking op alle betrokken medewerkers en alle locaties die onder de verantwoording vallen van Provincie Flevoland. In het jaarverslag 2024 wordt terug geblikt wat de status is van de activiteiten beschreven in het Arbo activiteitenplan 2024.

### Arbobeleid

Provincie Flevoland wil de arbozorg zodanig organiseren dat werkgever en medewerker in goede samenwerking zorg dragen voor een zo veilig en gezond mogelijke werkomgeving. Met het arbobeleid geeft de provincie Flevoland vorm aan de verplichtingen die werkgever en medewerker hebben ten aanzien van goede arbeidsomstandigheden.

De doelstellingen van het arbobeleid zijn<sup>1</sup>:

- Een systematische aanpak van veiligheid en gezondheid;
- Het systematisch en doelgericht terugdringen arbeidsrisico's;
- Het verhogen van het risicobewustzijn onder medewerkers;
- Veiligheid en gezondheid efficiënt en effectief borgen in werkprocessen;
- Het leren van ervaringen in een voortdurende verbetercyclus.
- Planmatig voldoen aan wet- en regelgeving;

Deze doelstelling kan als volgt vertaald worden naar één algemene doelstelling omtrent arbeidsomstandigheden:

*Het zorg dragen voor een veilige en gezonde werkomgeving met aandacht voor (psychosociale) arbeidsbelasting waar de provincie (zowel werkgever, leidinggevenden en werknemers) proactief omgaat met de gevaren, beheersing van risico's en het nemen van adequate en doeltreffende beheersmaatregelen.*

### Arbozorgsysteem

Het arbozorgsysteem is het geheel van maatregelen om een goede kwaliteit van arbeid en een minimaal ziekteverzuim te bereiken. Het betreft beleid, organisatie en administratie. Een volledig geïmplementeerd arbozorgsysteem maakt het mogelijk om aantoonbaar te voldoen aan de wettelijke verplichtingen op het gebied van arbeidsomstandigheden.

Het arbozorgsysteem is verdeeld in drie thema's:

- Veiligheid;
- Gezondheid;
- Psychosociale arbeidsbelasting.

Voor ieder op de bovengenoemde thema's worden jaarlijks ambities en doelstellingen geformuleerd in een activiteitenplan. Deze ambities en doelstellingen worden ieder jaar geëvalueerd en eventueel bijgesteld op basis van het Arbo jaarverslag.

---

<sup>1</sup> Arbobeleid Provincie Flevoland (eDocs #1725190)

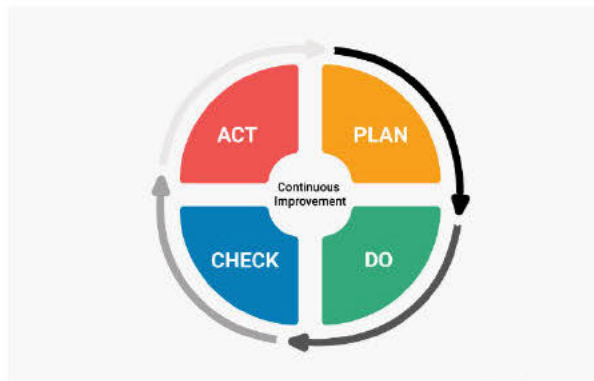


## Planningscyclus

Provincie Flevoland en haar context waarin de provincie zich begeeft is voortdurend in ontwikkeling. Dit heeft gevolgen voor de veiligheid, gezondheid en psychisch welzijn van de medewerkers. Daarom worden deze ontwikkelingen periodiek gevolgd en leiden ze indien van toepassing tot aanpassingen in het arbobeleid.

Om continu aandacht en verbetering voor arbeidsomstandigheden te realiseren wordt gebruik gemaakt van de zogenaamde . Hierbij wordt onderscheid gemaakt van de stappen: plan, do, check, act. Ook wel de PDCA planningscyclus.

- PLAN : Vaststellen Arbo activiteitenplan
- DO : Uitvoering van het Arbo activiteitenplan
- CHECK : Tussentijds rapporteren voortgang/evaluatie middels Arbo jaarverslag
- ACT : Bijstellen Arbo activiteitenplan



## Thema 1: Veiligheid

Ambities en doelstellingen: een veilige werkomgeving waar de provincie Flevoland aan de ene kant bekend is met de risico's en aan de andere kant maatregelen neemt om deze risico's te beperken en/of op te lossen.

### 1.1. Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)

Iedere werkgever is op grond van artikel 5 uit de Arbowet verplicht om periodiek een RI&E uit te voeren. Hiermee brengt de provincie Flevoland de risico's in beeld die medewerkers lopen tijdens de uitvoering van hun werkzaamheden.

#### Status 2024

- Eind 2023 en begin 2024 zijn de plannen van aanpak van de RI&E ter instemming aangeboden aan de OR.
- De streefdata van de maatregelen in de plannen van aanpak zijn aangepast door de huidige preventiemedewerker, net als de maatregelverantwoordelijken in de plannen van aanpak.
- 
- Eind 2024 zijn de plannen van aanpak opnieuw aangeboden aan de OR ter instemming. Toegevoegd aan het plan zijn suggesties voor een overlegstructuur om de continuïteit te borgen. De preventiemedewerker heeft 1 keer per 2 a 3 maanden overleg met de maatregelverantwoordelijken om de voortgang te bespreken. Hierbij wordt nagegaan wat de status van de maatregelen zijn en of de genomen maatregelen voldoende doeltreffend zijn geweest om het risico beheersbaar te maken.

### 1.2. Ongevallenmeldingen

De provincie Flevoland is op grond van artikel 9 uit de Arbowet verplicht arbeidsongevallen en beroepsziekten te registreren. Arbeidsongevallen die leiden tot de dood, blijvend letsel of een ziekenhuisopname dienen gemeld te worden bij de Nederlandse Arbeidsinspectie.

Hierbij het overzicht van arbeidsongevallen respectievelijke ongevallen waarbij de eigen werknemers en/of werknemers van opdrachtnemers bij betrokken zijn.

Opdrachtnemers zijn ook meegenomen omdat we als provincie vanuit ketenverantwoordelijkheid eindverantwoordelijk zijn voor de veiligheid op projecten/werken in uitvoering (zie o.a. Arbo besluit bouwproces).

#### **Meldingsplichtige ongevallen**

[REDACTED]

#### **Niet-meldingsplichtige ongevallen**

[REDACTED]

#### **Vervolgacties**

Alle ongevallen zijn op detail bekeken en besproken en er is lering getrokken uit de meldingen om herhaling in de toekomst te voorkomen.

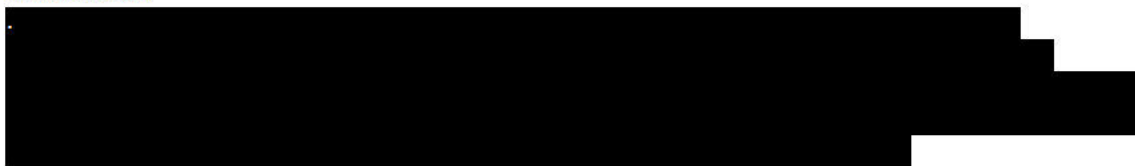
### **1.3. Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM)**

Op grond van artikel 8 uit het Arbeidsomstandighedenbesluit dient de provincie Flevoland de juiste persoonlijke beschermingsmiddelen te verstrekken voor die risico's waar geen afdoende maatregelen aan de bron kunnen worden genomen. Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) die de medewerkers van de Provincie gebruiken zijn voornamelijk gehoor-, hand-, hoofd-, huid-, oog- en gelaatbescherming, werkkleding en schoeisel.

Al deze PBM's worden door de provincie ter beschikking gesteld aan de medewerkers van de provincie die tijdens het werk aan risico's worden blootgesteld. Tevens kiest de provincie ervoor om met [REDACTED] te werken. Bijna alle fysieke werkzaamheden worden uitbesteed om het risico zo laag mogelijk te houden.



## Status 2024



### 1.4. Huisvesting, werkconcepten en tijd en plaats bewust werken

Op grond van artikel 3 uit de Arbowet mag het werk geen gevaar opleveren voor de veiligheid en gezondheid van medewerkers. In de Arbowet is een reeks verplichtingen opgenomen voor de inrichting van veilige en gezonde werkplekken. Hierbij gaat het zowel om de kantoorwerkplek als de gekozen of aangewezen arbeidsplaats buiten het kantoor.

#### Status 2024

De provincie zorgt ervoor dat de medewerker zowel thuis als op het provinciehuis beschikt over de middelen om het werk op een veilige en gezonde manier uit te voeren. Op het provinciehuis zijn er o.a. verstelbare bureaus, stoelen en beeldschermen. Ook thuis is er de mogelijkheid om middelen aan te schaffen.

De medewerker heeft de mogelijkheid om via de [redacted] een werkplekonderzoek aan te vragen. Op basis van het onderzoek en op basis van het gesprek kan worden bepaald om te kiezen voor een aangepast Arbo hulpmiddel bijvoorbeeld op basis van medische indicatie.

In 2024 is de stilteruimte tijdelijk verplaatst naar de begane grond. Zowel de stilteruimte als de kolfruimte hebben naar aanleiding van een korte evaluatie die is uitgezet onder gebruikers een update gekregen.

### 1.5. Bedrijfshulpverlening (BHV)

In de Arbowet is opgenomen dat iedere werkgever verplicht is om maatregelen te nemen op het gebied van bedrijfshulpverlening. Afhankelijk van de grootte van de organisatie en de risico's die er spelen moet hij één of meer BHV'ers aanwijzen. Ook moet de werkgever zorg dragen voor een goede opleiding en uitrusting om de taken goed uit te voeren.



Iedereen van de BHV organisatie heeft een BHV- en EHBO diploma inclusief reanimatie.



#### BHV organisatie in 2024

- In 2024 zijn alle BHV'ers op herhalingscursus geweest. Iedereen is weer up-to-date met levensreddende handelingen en brandbestrijding.
- Er is een start gemaakt met een meerjarenplan voor BHV. De huidige BHV organisatie is geëvalueerd en er zijn verbeterpunten geformuleerd voor 2025-2028.
- In Q4 van 2024 heeft er een ontruimingsoefening plaats gevonden en na afloop heeft er een evaluatie plaatsgevonden. Enkele punten vanuit de evaluatie is hieronder te vinden

### Evaluatie ontruimingsoefening

- De ontruiming van het pand verliep over het algemeen vlot en soepel en het pand was snel leeg.
- BHV-ers pakten snel hun verantwoordelijkheid en communiceerden goed met elkaar (mondeling).
- Portofoon communicatie ging niet zo goed en na de ontruiming hadden medewerkers toch kans gezien om met een smoes weer het pand te kunnen betreden, [REDACTED] ingeleverd.



## 1.6. Voorlichting en onderricht

Op grond van artikel 8 uit de Arbowet dient de provincie Flevoland haar medewerkers doeltreffend in te lichten over de te verrichten werkzaamheden en de daaraan verbonden risico's, alsmede over de maatregelen die erop gericht zijn deze risico's te voorkomen.

### Status 2024

In 2024 zijn medewerkers over onder andere de volgende onderwerpen voorgelicht:

- Tijdens de onboarding wordt sinds medio 2024 vast aandacht besteed aan vitaliteit en gezond werken. Deze bestaat uit een toelichting tot welke arbo voorzieningen en professionals je als medewerker toegang hebt. Denk aan de bedrijfsarts, de preventiemedewerker, de bedrijfsmaatschappelijk werker en de vertrouwenspersoon.
- Onderdeel van de onboarding is ook een korte toelichting en instructie over het instellen van je werkplek en de richtlijnen omtrent ergonomisch werken.
- Op aanvraag van een leidinggevende is binnen het team een toelichting gegeven over stress. Wat het is, wanneer het gezond is en wanneer juist ongezond. Hoe je stresssignalen kunt herkennen en op welke manier je hier mee aan de slag kunt bijvoorbeeld door tijdig de juiste professional in te schakelen.
- Er zijn via de gezond aan het werk groep op intranet diverse blogs geschreven door de preventiemedewerker over de volgende onderwerpen:
  - Duurzaam inzetbaar zijn en blijven
  - De overgang,
  - Werkdruk en stress en gezonde voornemens
  - Start met Micro Habits.



## Thema 2: Gezondheid

Ambities en doelstellingen: vanuit werkgever middels beleid en aandacht, het bewustzijn en eigen regiemogelijkheden voor gezondheid en preventie van verzuim bij medewerkers bevorderen.

### 2.1. Gevaarlijke stoffen

In gevallen waarin medewerkers worden of kunnen worden blootgesteld aan gevaarlijke stoffen, moet de provincie zorgen voor een doeltreffende bescherming van de gezondheid en veiligheid van medewerkers conform het Arbo besluit, hoofdstuk 4 gevaarlijke stoffen. Gevaarlijke stoffen zijn in beperkte hoeveelheden aanwezig.

#### Status 2024

Uit de RI&E uitgevoerd in 2023 zijn enkele maatregelen geformuleerd omtrent het gebruik van gevaarlijke stoffen namelijk:



Bovenstaande punten zijn in Q4 2024 besproken met de vestigingsmanagers. Alle gevaarlijke stoffen zijn nu op de juiste manier opgeslagen namelijk in kunststoflekbakken.

### 2.2. Verzuim (beleid, module, training)

Waar mensen werken kan ook verzuim optreden. Binnen het kader van bedrijfscontinuïteit heeft de provincie een ziekteverzuimbeleid vastgelegd. Hierin staat hoe om te gaan met verzuim. Er is ruimte voor ontwikkeling wanneer er wordt gekeken naar het voorkomen van verzuim, het begeleiden van verzuim en het registreren van verzuim.

#### Status 2024

- Tijdens het DMO is er in 2024 2 keer aandacht geweest voor verzuim en is er voorbeeldcasuïstiek besproken, is het verzuimprotocol toegelicht en is besproken wat de verantwoordelijkheden zijn van de managers. Deze sessie is georganiseerd door het HR expertiseteam.
- Er wordt sinds november 2024 gewerkt met een verzuimduurvoorspeller. Dit is een online uitvraag die een medewerker en leidinggevende krijgen nadat een medewerker 3 (werk) dagen ziek is. Een online uitvraag vraagt weinig tijd en inspanning, voorkomt onnodige acties, zorgt voor eigen regie in een vroeg stadium en draagt bij aan het bepalen van de juiste vervolgstappen. Voordeel is dat je zowel als medewerker als leidinggevende sneller ondersteuning krijgt mocht dit noodzakelijk zijn.

### 2.3. Bedrijfsarts

Op grond van de Arbowet moet iedere werkgever beschikken over een overeenkomst met een arbodienst of bedrijfsarts. Er worden werkafspraken gemaakt voor de taken waarvoor de werkgever zich volgens de Arbowet moet laten bijstaan door kerndeskundigen.



Status 2024

2024 stond in het teken van het verlengen van de arbodienstverlening en de aangepaste dienstverlening die dat met zich meebracht. Namelijk het gaan werken met een praktijkondersteuner bedrijfsarts (POB'er) en een online uitvraag. Het contract met [redacted]

[redacted] k (de bedrijfsarts de afgelopen 5 jaar) is in september met [redacted] gegaan. Sinds 1 september 2024 heeft de provincie een nieuwe bedrijfsarts namelijk [redacted]. Zij werkt nauw samen met de POB'er [redacted].

2.4. Verzuimanalyse

Door [redacted] is een jaarverslag over 2024 opgesteld met daarin opgenomen een verzuimanalyse. Het jaarverslag is als bijlage toegevoegd (E-docsnr: [redacted])

Verzuimcijfers (bron Provincie Flevoland)

|                                  | 2022  | 2023  | 2024  |
|----------------------------------|-------|-------|-------|
| Gemiddelde populatie             | 531   | 560   | 587   |
| Verzuimpercentage                | 4,96% | 4,84% | 4,58% |
| Verzuimnorm                      | 5,00% | 5,00% | 5,00% |
| Meldingsfrequentie               | 0,99  | 0,93  | 0,81  |
| % 0-verzuimers                   | nb    | 48%   | 53%   |
| Duurklasse kort <8 dagen         | 11%   | 11%   | 13%   |
| Duurklasse middellang 8-42 dagen | 12%   | 13%   | 13%   |
| Duurklasse lang 42-365 dagen     | 70%   | 53%   | 61%   |
| Duurklasse extra lang >365 dagen | 7%    | 24%   | 13%   |
| Duurklasse >2 jaar               | 0%    | 0%    | 0%    |
| Aantal verzuimmeldingen          | 526   | 519   | 469   |
| Aantal frequent verzuimers       | 53    | 60    | 49    |

Tabel 1: Ontwikkelingen binnen de provincie Flevoland op het gebied van verzuim

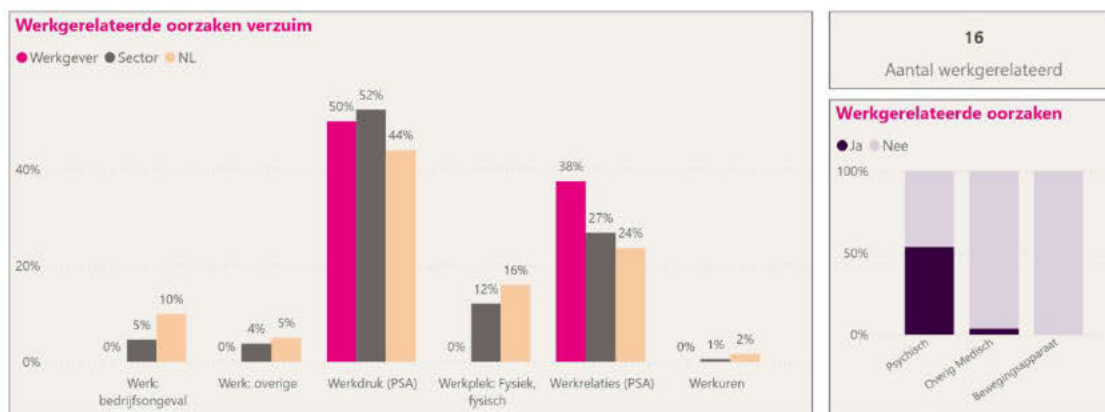
Het aantal medewerkers is in 2024 gestegen. Het verzuimpercentage is gedaald van 4.84% naar 4.58%. Dit geldt ook voor de meldingsfrequentie. Deze is gedaald van 0.93 naar 0.81.

Het werk gerelateerde verzuim ligt binnen de provincie Flevoland binnen de PSA-aspecten (werkdruk en ongewenste omgangsvormen/werkrelaties).

De samenvatting van de jaarrapportage bevatte de volgende opmerkingen:

- [redacted]
- [redacted]
- [redacted]





**Afbeelding 1:** Werk gerelateerde oorzaken verzuim

## 2.5. Aanstellingskeuringen

Aanstellingskeuringen op basis van de wet op de medische keuringen zijn niet van toepassing binnen Provincie Flevoland.

## 2.6. PAGO/ PMO

Op grond van artikel 18 uit de Arbowet dienen medewerkers periodiek in de gelegenheid te worden gesteld een PAGO (periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek) te ondergaan. Een PAGO is erop gericht de risico's die de arbeid voor de gezondheid van medewerkers met zich meebrengt zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken.

### Status 2024

[Redacted]

## 2.7. Lymescreening

Medewerkers uit de buitendienst kunnen zich op vrijwillige basis laten screenen op de ziekte van Lyme door middel van een bloedafnametest.

### Evaluatie activiteiten 2024

[Redacted]

## 2.8. Visustest en beeldschermbril

Daarnaast kent de provincie de beeldschermbrilregeling. Iedere medewerker die niet meer in staat is om met de eigen bril het beeldscherm te lezen, en een beeldschermbril niet via zijn verzekering vergoed krijgt, komt onder voorwaarden in aanmerking voor deze regeling.

## 2.9. Beeldschermwerk, KANS en fysieke belasting

Op grond van artikel 5 uit de Arbowet dient iedere organisatie waar beeldschermwerk wordt verricht aandacht te besteden aan risico's met betrekking tot het gezichtsvermogen, fysieke belasting en psychische belasting. De werkgever moet hiertoe doeltreffende maatregelen nemen om deze risico's te voorkomen en te bestrijden.



**Status 2024**

Sinds mei 2024 heeft de [REDACTED] 16 werkplekonderzoeken/adviezen gegeven. Dit waren aanvragen die via Topdesk en de mailbox van de preventiemedewerker zijn binnengekomen.

Naast de persoonlijke aanvragen wordt er tijdens de onboarding ook aandacht besteed aan veilig en gezond werken en krijgen alle medewerkers een algemene instructie over ergonomisch werken en het instellen van je werkplek.

Uit de RI&E is gebleken dat bij de bruggen en sluizen werkzaamheden uitgevoerd kunnen worden waarbij het aantal KG van 23 wordt overschreden. Dit gaat om de werkzaamheden waarbij medewerkers vanaf de kant, vanaf de brug of sluis de rietpollen dienen te verwijderen met de hand (door middel van een haak). Dit om te voorkomen dat alles de sluis blokkeert, met gevolgen van dien.

Het inzetten van een boot(je) kost vaak tijd of moeite. Terwijl deze werkzaamheden op deze manier gevaar opleveren voor de medewerker. Dit risico is besproken tijdens de vestigings overleggen. Om het risico te verlagen kan er namelijk van hulpmiddelen gebruik worden gemaakt.

**2.10. Leefstijl/vitaliteit**

Vitale werknemers vormen het belangrijkste kapitaal van de provinciale organisatie. Daarom is het van belang te investeren in werknemers die gezond, productief en met plezier zowel huidige als toekomstige werkzaamheden uitvoeren.

**Status 2024**

- Om medewerkers bij bovengenoemde te ondersteunen hebben de algemeen directeur en de voorzitter OR een vitaliteitsconvenant ondertekend. Dit convenant is ingegaan op 1 januari 2021 en heeft een looptijd van vijf jaar. In het convenant zijn afspraken gemaakt over vitaliteit bij de provincie en bijbehorende budgetten. In totaal is 83% ingezet voor fysieke vitaliteit, 12% voor mentale vitaliteit, 1% voor sociaal emotionele vitaliteit en 4% voor inspiratieve vitaliteit.
- Op aanvraag van de medewerker heeft de [REDACTED] sinds mei 2024 15 gesprekken gevoerd met medewerkers over vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.
- Medewerkers hebben sinds 2024 ook de mogelijkheid om een deel van het persoonlijk ontwikkelbudget duurzame inzetbaarheid (PBDI) in te zetten voor gezonde balans tussen werk en privé en gezondheid en vitaliteit. Dit is maximaal 20% van het totale budget. Hier is tijd en energie in gaan zitten van verschillende expertiseteams om dit op de juiste manier (technisch) in te regelen.
- In 2024 zijn voorbereidingen getroffen zodat medewerkers in 2025 gebruik kunnen maken van de interne fitnessruimte.

**2.11. Alcohol, drugs en medicijngebruik**

De provincie Flevoland neemt in het arbobeleid onderstaand standpunt in met betrekking tot alcohol, drugs en medicijngebruik:

*“Het is niet toegestaan om te werken onder invloed van alcohol, drugs of medicijnen die effect hebben op de rijvaardigheid”.*

**Status 2024**

In 2024 zijn geen activiteiten georganiseerd op het gebied van alcohol, drugs en medicijngebruik.

**2.12. Rookbeleid**

In 2021 is het rookbeleid verder geïntensiveerd. Daarbij is besloten het gehele terrein van de provincie Flevoland als rookvrij te beschouwen. In 2022 is dit beleid ongewijzigd gebleven.

**Status 2024**

In 2024 zijn geen activiteiten georganiseerd op het gebied van roken.

**2.13. Kwetsbare groepen**

Voor kwetsbare groepen gelden aangepaste regels voor arbeidsomstandigheden en werk- en rusttijden. Er zijn aanvullende regels voor onderstaande kwetsbare groepen:

- jongeren;
- ouderen;
- uitzendkrachten;
- zwangere (pas-bevallen) vrouwen;
- vrouwen die borstvoeding geven;
- anderstaligen;
- gehandicapten;
- medewerkers met een achterstand tot de arbeidsmarkt;
- zieke medewerkers.

Provincie Flevoland voldoet aan de wet- en regelgeving die gelden voor bovenstaande groepen. Zo is er voor iedere medewerker aandacht voor belastbaarheid, motivatie en ontwikkeling om uitval te voorkomen. Voor werknemers die zwanger zijn is rekening gehouden met de bepalingen uit de arbeidstijdenwet, zoals de mogelijkheid tot het nemen van extra pauzes en is er een kolfruimte ingericht. Tevens draagt de Provincie Flevoland voor optimale ondersteuning van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt.

**Status 2024**

Er zijn in 2024 geen aanvullende activiteiten georganiseerd voor kwetsbare groepen. Wel hebben jonge en nieuwe medewerkers een mentor tijdens de start van hun loopbaan en hebben participatiekandidaten de mogelijkheid om te worden begeleid door een job coach. Daarnaast wordt de werkplek en de werkomgeving aangepast waar nodig om de werkomgeving zo veilig mogelijk te maken.



## Thema 3: Psychosociale arbeidsbelasting (PSA)

**Ambities en doelstellingen:** Het psychisch welzijn van de medewerkers wordt beïnvloed door diverse factoren. In het kader van goed werkgeverschap is het van belang om deze factoren in beeld te brengen en te kijken waar beïnvloedingsmogelijkheden zijn van de werkgever en de medewerker.

### 3.1. Incidentmeldingen PSA

Hieronder staat welke incidenten in het kader van psychosociale arbeidsbelasting hebben plaats gevonden in en welke formeel zijn geregistreerd. Volgens de Arbowet valt dit thema uiteen in seksuele intimidatie, intimaties, pesten en discriminatie. Hieronder is de definitie per onderdeel beschreven.

- **Intimidatie:** Iemand angst aanjagen of onder druk zetten door psychisch of fysiek geweld of door te dreigen met bijvoorbeeld ontslag of andere sancties.
- **Seksuele intimidatie:** Elke vorm van seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander seksueel getint gedrag in de werkomgeving, die als ongewenst worden ervaren. Zowel fysiek als verbaal en non-verbaal.
- **Onderscheid** (ook wel algemeen bekend als discriminatie): Direct of indirect onderscheid op basis van bijvoorbeeld etnische achtergrond, seksuele geaardheid, geslacht, etc...
- **Pesten:** Herhaald ongewenst negatief gedrag, waartegen iemand zich niet kan verdedigen. Dit kan direct tegen iemand gericht zijn, zoals kleineren en vernederen, maar ook indirect zoals negeren en isoleren.
- **Agressie en geweld:** Onder agressie en geweld worden hier alle verbale en fysieke handelingen verstaan waarbij een werknemer wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen door klanten, gasten of burgers (externe agressie).

#### Status 2024

| Type incident               | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------------------------|------|------|------|------|
| Intimidatie                 |      | 6    | X    | 2    |
| Seksuele intimidatie        |      | 0    | X    | 0    |
| Onderscheid (discriminatie) |      | 2    | X    | 0    |
| Pesten                      |      | 4    | X    | 0    |
| Agressie en geweld          |      | 0    | X    | 1    |
| Totaal aantal incidenten    |      | 12   | X    | 3    |

**Tabel 3:** Overzicht incidenten PSA over de laatste drie kalenderjaren naar type en jaartal

#### Interne meldingen bij de preventiemedewerker



### 3.2. Werkbelevingsonderzoek (WBO)

Op grond van artikel 3.2 uit de Arbowet dient iedere werkgever een actief beleid te voeren om PSA te voorkomen of te beperken. Onder PSA valt onder andere werkdruk, werkstress,

ongewenste gedragvormen en vitaal thuiswerken. Om inzichtelijk te maken in hoeverre medewerkers blootstaan aan PSA, kunnen organisaties gebruik maken van een WBO.

**Status 2024**

In 2024 is er geen WBO georganiseerd. Wel is er een start gemaakt met het organiseren van het WBO voor eind 2025/begin 2026. Er is tevens in kaart gebracht of de huidige aanbieder nog voldoet of dat er toch een andere partij is die beter voldoet aan de behoefte vanuit de provincie.

**3.3. Bedrijfsmaatschappelijk werk (BMW)**

Om een beeld te krijgen van de mate waarin medewerkers met psychosociale klachten naar de bedrijfsmaatschappelijk werker zijn gestapt is door [REDACTED] (de organisatie waarbij BMW is ingekocht) een jaarverslag uitgebracht. Dit jaarverslag is als bijlage toegevoegd (E-docsnr.: [REDACTED]).

**Status 2024**

In 2024 zijn er in totaal 16 trajecten afgesloten waarbij de inzet BMW noodzakelijk was. De meeste van deze 16 trajecten zijn binnen 5 gesprekken afgesloten. Dit geeft aan dat er een korte interventie nodig is geweest zodat de medewerker zelfstandig weer door kon of dat er een doorverwijzing heeft plaats gevonden. De meeste meldingen betreft de categorie [REDACTED] (circa 56%).

De medewerkers weten voornamelijk op eigen initiatief de bedrijfsmaatschappelijk werker te vinden (38%). Daarnaast worden de medewerkers doorverwezen door de bedrijfsarts (38%) en de leidinggevende (25%).

38% van de medewerkers die gebruik maken van de diensten van de BMW zijn aan het verzuimen. Aan het einde van het traject is dit circa 7%.

De hulpvragen die gesteld worden aan de BMW heeft voornamelijk te maken met persoonlijke omstandigheden (43%), arbeidsomstandigheden (26%) en arbeidsverhoudingen (17%).

Binnen de categorie arbeidsomstandigheden heeft dit te maken over de zaken/aspecten die rondom het werk spelen. Te denken valt aan: contacten met collega's en leidinggevenden, onduidelijkheid over het werk, bore-out, verloop van personeel, niet op de juiste plek zitten en zich niet gesteund voelen.



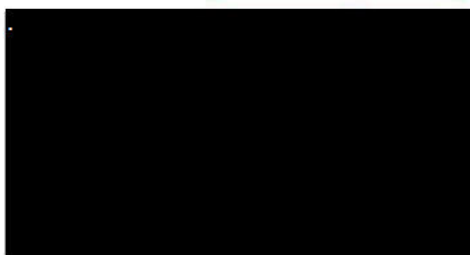


## Bedrijfsmaatschappelijk Werk 2024 in beeld

Aanmeldingen: 28

Afgesloten: 16

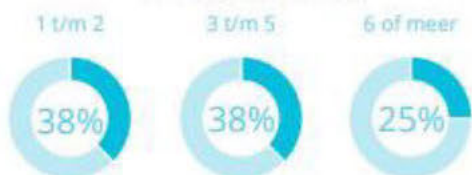
Werk &amp; Balans



Leeftijd



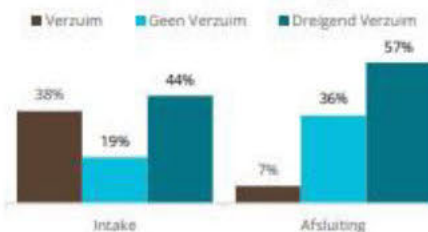
Aantal gesprekken incl. intake



Verwijzer



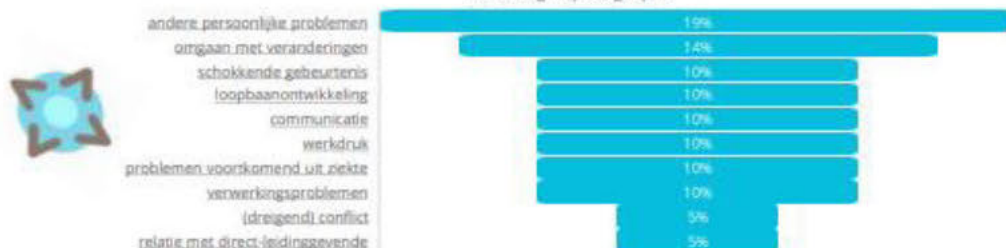
Verzuimend bij intake - afsluiting



Aanleiding hulpvraag (in containerbegrippen)



Aanleiding hulpvraag top-10



## 3.4. Vertrouwenspersoon (VP)

Om een beeld te krijgen van de mate waarin medewerkers naar de vertrouwenspersoon zijn gestapt is een jaarverslag uitgebracht. Dit jaarverslag is als bijlage toegevoegd (E-docsnr.: [redacted])

## Status 2024

In 2024 hebben 6 melders een beroep gedaan op de vertrouwenspersoon:



Er zijn geen formele klachten ingediend bij de klachtencommissie. De situaties besproken bij de vertrouwenspersoon hebben onder andere te maken met: intimidatie, kleineren, pesten, dominant en overheersend gedrag en schending van privacy.

Als we kijken naar alle meldingen van de vertrouwenspersonen van [REDACTED] (de aanbieder voor de provincie Flevoland) dit jaar behandeld hebben, dan gaan de meeste meldingen (41% van het totaal aantal meldingen) over intimidatie/machtsmisbruik. In de meeste gevallen heeft dit betrekking op de relatie medewerker – leidinggevende.

De rol van de leidinggevende is van groot belang bij het creëren van een sociaal veilige werkomgeving. Zij hebben een voorbeeldfunctie in het uitdragen van de normen en waarden van de organisatie. In gesprekken met leidinggevendens komt vaak naar voren dat ze het aanspreken van medewerkers steeds lastiger vinden.

### **3.5. Arbeidstijdenwet (ATW)**

De Arbeidstijdenwet geeft regels voor werktijden, pauzes en rusttijden van medewerkers. In 2024 zijn geen wijzigingen doorgevoerd in de arbeidstijdenwet. Alle wet- en regelgeving blijven onverminderd van kracht. De roosters bij de buitendienst voor de consignatiedienst worden altijd getoetst op de regels van de ATW. De OR ziet erop toe dat ook de belasting evenredig onder de medewerkers is verdeeld.

**Bijlagen:**

[REDACTED]

CONCEPT