

**Onderwerp****Werkgeversvisie 2025****Kern mededeling:**

Op 16 juni jl. heeft het college van Gedeputeerde Staten ingestemd met de concepttekst voor de werkgeversvisie 2025.

Met deze mededeling wordt u geïnformeerd over het feit dat het college van Gedeputeerde Staten ingestemd heeft met de tekst van de werkgeversvisie 2025.

Mededeling:

Sinds 2015 wordt een werkgeversvisie gebruikt voor de besprekingen met de vakbonden voor de cao's. Bij het vaststellen van het onderhandelaarsakkoord 2019-2020 heeft het IPO-bestuur gevraagd te komen tot een actualisatie van de werkgeversvisie 2020.

De concept-werkgeversvisie 2025 is door het IPO in nauwe samenspraak met de alle provincies opgesteld. Over de tekst is consensus. Het IPO-bestuur is voornemens de werkgeversvisie op 25 juni 2020 vast te stellen.

De IPO-werkgeversvisie 2025 dient de komende jaren als visiestuk voor de besprekingen met de vakbonden over de cao Provinciale sector. De visie is opgebouwd langs de volgende pijlers: verandering overheid en maatschappij, digitalisering, individualisering en arbeidsmarktontwikkelingen.

De effecten van de coronacrisis zullen naar verwachting grote gevolgen hebben en doorwerken in de visie op werken (denk bijvoorbeeld aan locatie, tijden) en zullen dan ook een plaats krijgen in de gesprekken over de komende cao's.

U, als Provinciale Staten, bent werkgever van de Statengriffie. In 2003 is de Wet dualisering provinciebestuur in werking getreden. In dat kader is bij besluit van Provinciale Staten van 2 oktober 2003 vastgesteld dat de collectieve arbeidsvoorwaarden, de rechtspositionele regelingen en de toekomstige wijzigingen daarop, die door Gedeputeerde Staten worden vastgesteld, ook van toepassing zijn op de griffier en de mede-werkers van de griffie. In 2017 is dit besluit herbevestigd.

Kort gezegd: als het over arbeidsvoorwaardelijke en rechtspositionele aanlegenheden gaat, volgt Provinciale Staten de besluiten van het college van Gedeputeerde Staten. Aan het IPO-bestuur zal medegedeeld worden dat in de provincie Flevoland zowel Provinciale Staten als het college van Gedeputeerde Staten ingestemd hebben met de concepttekst voor de werkgeversvisie 2025.

Registratienummer

2617715

Datum

16 juni 2020

Afdeling/Bureau

MO

Openbaarheid

Openbaar

Portefeuillehouder

Reus, J. de

Ter kennisname aan PS en

burgerleden

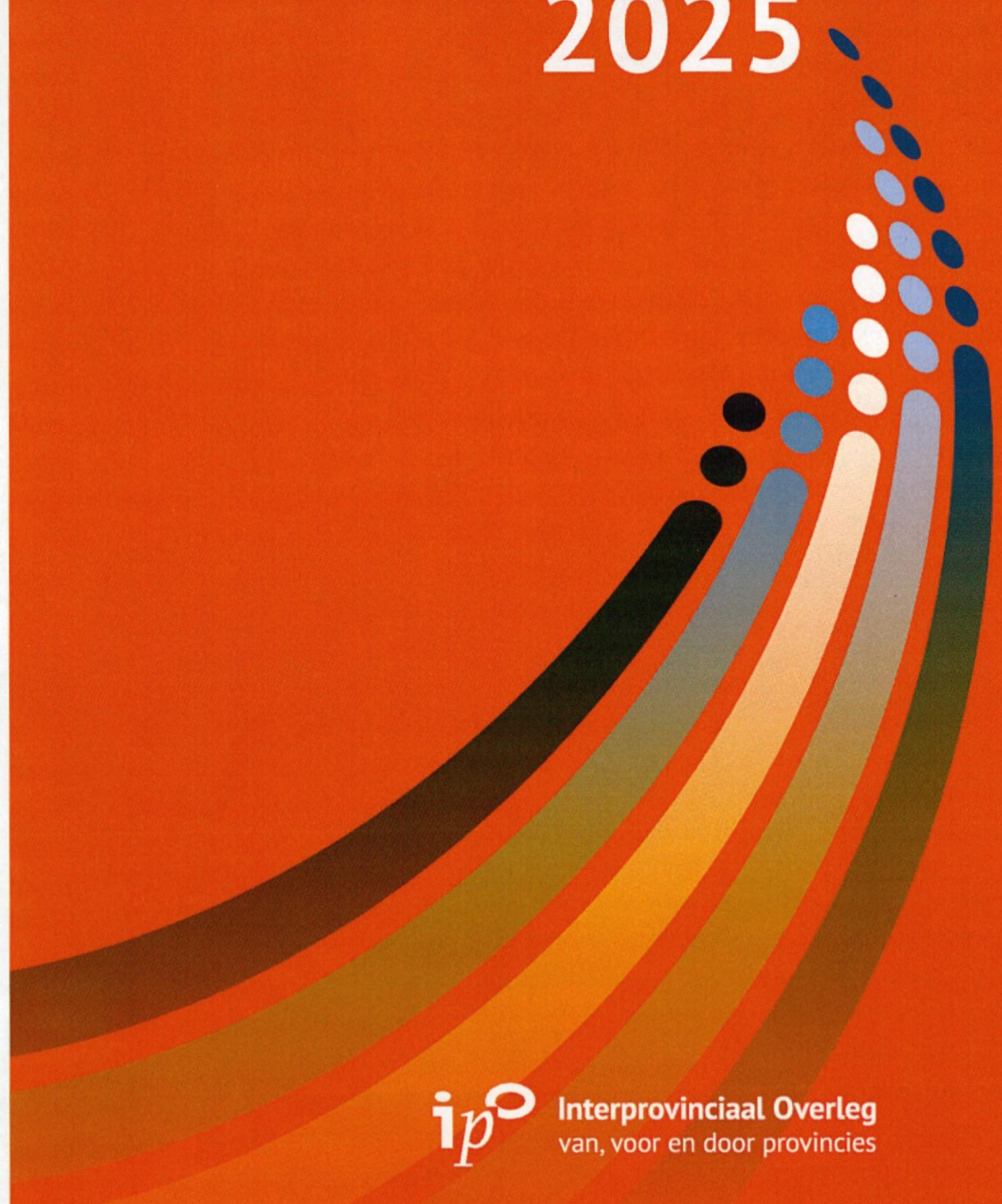
ijlagen

Naam bijlage:	eDocs nummer:	Openbaar in de zin van de WOB (ja/nee aangeven)
Concepttekst werkgeversvisie 2025	2618378	Ja

Samen sterk

Werkgeversvisie

2025



Interprovinciaal Overleg
van, voor en door provincies

Inleiding

De huidige werkgeversvisie, de Werkgeversvisie 2020, is vastgesteld in 2016 en loopt dit jaar af. Tijd voor een update. Tijdens een rondgang langs de velden is aangegeven dat de provincies en de organisaties die partij zijn bij de cao provinciale sector verder willen op de ingeslagen weg. Een aantal punten verdient vier jaar later enige aanpassing: veranderingen overheid en maatschappij, digitalisering, individualisering en arbeidsmarktontwikkelingen.

De doelen van de werkgeversvisie blijven hetzelfde. De visie dient als praatstuk voor de cao-besprekingen met de vakbonden én voor onderlinge afstemming tussen de werkgevers over de behoefte aan harmonisatie van arbeidsvoorwaarden en maatwerkoplossingen de komende jaren. Op welke gebieden hebben we elkaar nodig als werkgevers en willen we één en dezelfde uitstraling hebben als "merk/werkgever" en op welke gebieden hebben we behoefte aan maatwerk?

We zijn ons sterk bewust van onze verantwoordelijkheden als werkgever en onze positie op de arbeidsmarkt. Samen met werknemersorganisaties hebben we de afgelopen jaren veel nieuwe instrumenten ingevoerd. De komende jaren willen we deze instrumenten meer tot hun recht laten komen door het

gebruik maximaal te professionaliseren, te stimuleren en de effecten te monitoren die bijgedragen aan de ontwikkeling van organisatie en medewerkers.

De provincie wil een aantrekkelijke werkgever blijven. In de provinciale sector werken ongeveer 12.500 bevoegde en betrokken medewerkers. Deze mensen zijn nodig om aan onze maatschappelijke opgaven te voldoen. We staan voor modern, goed werkgeverschap waarbij we nadrukkelijk ook de maatschappelijke verantwoordelijkheden invullen. Ons arbeidsvoorwaardenpakket is modern en flexibel. Trends en ontwikkelingen in de maatschappij zijn belangrijke signalen voor de provincie als werkgever en voor de manier waarop we ons intern organiseren.

In de opvolger van 'Kompas 2020' (zomer 2020 gereed) leggen de provincies de belangrijkste maatschappelijke opgaven voor de komende jaren vast. Deze Werkgeversvisie 2025, met het daarbij passende HRM- en Arbeidsvoorwaardenbeleid, is ondersteunend aan het realiseren van deze opgaven. De Werkgeversvisie 2025 sluit ook naadloos aan bij de vastgestelde visie arbeidsmarkt(beleid) van de Stichting Zelfstandig Publieke Werkgevers, waarvan het IPO deel uitmaakt.

Positie provincies in het publieke en maatschappelijke veld

Provincies voeren hun taken uit met eigen verantwoordelijkheden en bevoegdheden, een eigen democratisch gekozen bestuur en eigen politiek-bestuurlijke en ambtelijke overlegvormen. Deze taken voeren we niet alleen uit. Samen met het Rijk, gemeenten, waterschappen, belangenorganisaties, maatschappelijke organisaties, politieke partijen, inwoners en bedrijven werken we aan onze provinciale opgaven en vraagstukken. We zitten midden in een tijdsframe waarin er sprake is van grote veranderingen in de samenleving, grote transformaties en transitie. Overheidsorganisaties hebben hierbij een belangrijke rol. Provincies nemen daarbij een unieke positie in omdat ze

over gemeentegrenzen heen richting het Rijk betekenis kunnen geven aan deze nieuwe dynamische werkelijkheid. De manier waarop deze rol wordt ingevuld, betekent iets voor de inrichting van de organisatie en de rol als werkgever.

We werken van buiten naar binnen. We weten wat er speelt, we zoeken naar overlappende belangen, we kiezen het juiste moment om te acteren of reageren en we stemmen aanpak en werkzaamheden af. De professionaliteit, vakkennis, ervaring en pro-activiteit van medewerkers vormen hiervoor de basis.

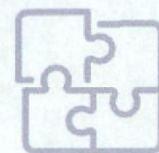
Belangrijkste trends en ontwikkelingen

Voor de periode 2020-2025 zien de provincies vier belangrijke trends en ontwikkelingen:



1

Veranderingen overheid en maatschappij



“Samenwerken met partners om de concrete maatschappelijke opgaven uit te voeren”

De maatschappij verlangt dat de overheid het goede voorbeeld geeft. “Practice what you preach” draagt bij aan een goede naam en voorbeeld als overheid. Bij veel complexe opgaven waar provincies aan werken, is het belangrijk als werkgever congruent hieraan te handelen. Denk bijvoorbeeld aan slimme én milieuvriendelijke manieren om zakelijke en woon-werkreizen van medewerkers te faciliteren of een werkplek te bieden met aandacht voor inclusiviteit.

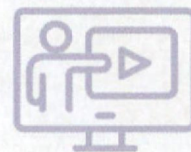
Maatschappelijke ontwikkelingen gaan steeds sneller. De maatschappij verwacht zichtbare resultaten. Het wordt steeds belangrijker om snel en flexibel capaciteit en expertise beschikbaar te stellen. We moeten investeren in de wendbaarheid van onze organisaties. Leiderschap verdient hierin aandacht: minder top-down en meer faciliterend.

Daarnaast vervagen de grenzen tussen en binnen overheidsorganisaties steeds verder. De trend is één overheid. Organisatorisch en ambtelijk samenwerken wordt steeds belangrijker. Als middenbestuurder neemt onze rol als verbinder toe. Netwerkend werken vraagt aanpassingen in werkwijze. De ambtelijke organisatie moet hierop worden ingericht. Voor werkgever en werknemer is dit een zoektocht naar anders werken. Hiervoor is geen zaligmakende blauwdruk; het is een leertraject.

Deze veranderingen tussen overheid en maatschappij betekenen een meer flexibele en andere manier van werken (denk aan tijdelijke resultaatopdrachten en minder in de vorm van meer statische functies); focus op leren en meer werken buiten de grenzen van de organisatie met wisselende partners. De uitdaging voor de werkgever is daarbij hoe je medewerkers hierin faciliteert, begeleidt en stimuleert om te gaan met deze veranderingen en onzekerheden. Vanuit de medewerker vraagt dit eigenaarschap.

2

Digitalisering



“Minimaal digitaal gelijkwaardig aan maatschappelijke partners”

De digitale transformatie is een onherroepelijke ontwikkeling in de maatschappij. Technologische ontwikkelingen, zoals automatisering en robotisering, zijn niet alleen in toenemende mate van invloed op maatschappelijke ontwikkelingen, maar ook op het terrein van de eigen bedrijfsvoering. Informatievoorziening en databeheer maken datagedreven beleidskeuzes en het werken aan maatschappelijke opgaven mogelijk. Privacy vormt hierbij een belangrijke randvoorwaarde. We willen transformeren

vanuit onze waarden. Het leveren van meerwaarde voor de maatschappij staat voorop. We willen gezamenlijk optrekken in technologische innovaties en een ambitieniveau afspreken, rekening houdend met regionale verschillen. Uitgangspunt is dat de organisatie ondanks de digitalisering herkenbaar en aanspreekbaar blijft.

Al deze digitale ontwikkelingen hebben impact op en in de organisatie en er is geen standaardoplossing hoe hiermee om te gaan; ook hier is sprake van een leertraject. Belangrijk is om iedereen te leren omgaan met en begeleiden bij het werken met een steeds digitaler wordende (werk)omgeving. Digitalisering biedt juist ook kansen.

3

Individualisering



De derde algemene trend is die van individualisering. Individuele belangen worden steeds belangrijker. Mensen krijgen meer zelfstandigheid, keuzevrijheid en eigen verantwoordelijkheid. Eigenaarschap en wederkerigheid nemen in belang toe. De balans tussen individualisering en een collectief gevoel en optreden als organisatie blijft echter belangrijk.

Bij de inrichting van het werk en de arbeidsvoorwaarden willen we tegemoetkomen aan de wens tot individualisering en tegelijkertijd een thuisbasis bieden. Het opgeleverde werk moet voldoen aan de gestelde eisen. De juiste persoon op de juiste plek. Strategische Personeelsplanning, Strategisch Personeelsbeleid en optimale inzet en ontwikkeling van talenten vormen hierbij het uitgangspunt.

“Oog voor en handelen naar verschillende behoeftes”

Naast collectieve regelingen blijft er ruimte voor maatwerk. We vinden het belangrijk aandacht te hebben voor gezond werken en duurzame inzetbaarheid. Medewerkers blijven echter zelf verantwoordelijk voor de eigen (duurzame) inzetbaarheid. Als werkgever willen we hierbij faciliteren met de middelen die we in de afgelopen jaren hebben ingezet zoals IKB, POB en het Goede gesprek, waar nodig aangevuld met maatwerk.

Bij goed werkgeverschap en goed werknemerschap horen rechten en plichten. Bij een volwassen arbeidsrelatie hoort dat de verwachtingen over en weer concreet worden besproken.

4

Arbeidsmarkt-ontwikkelingen



Onbekend maakt onbemind. De bekendheid van provinciale opgaven en bijdragen aan de maatschappij kan beter zichtbaar gemaakt worden. We zien kansen voor arbeidsmarkt-profilering en het werken aan een krachtig provinciemerk 'waar zijn wij van en voor'. We willen ons profileren als een organisatie met een betekenisvolle positie bij grote maatschappelijke opgaven en transities.

Werken aan maatschappelijke opgaven betekent ook dat we als organisaties diversiteit nastreven bij samenstelling van het personeel. Diversiteit draagt bij aan het succesvol werken aan maatschappelijke opgaven en herkenbaarheid van de organisatie: verschillende talenten, kennis en zienswijze.

Ontwikkelingen gaan steeds sneller. We willen investeren in de kwaliteit en wendbaarheid van

“Anticiperen op de veranderende arbeidsmarkt”

medewerkers. We zoeken naast specialisten ook medewerkers met een breed profiel

Het aantal flexibele medewerkers neemt nog steeds toe in Nederland. De provincies streven naar een goed werkbare balans tussen (vaste) dienstverbanden en een flexibele schil. Flexibel wanneer nodig, en zonder dat het vaste arbeid verdringt, vanuit de gedachte van goed werkgeverschap. Daardoor is adequaat reageren op nieuwe ontwikkelingen mogelijk, rekening houdend met arbeidsmarktinvloeden.

Er zijn verschillen tussen de regio's. De arbeidsvoorwaarden moeten binnen gezamenlijke kaders flexibel genoeg zijn om hierop in te kunnen spelen.

Conclusie

De provincies doen er alles aan om zichzelf wendbaar te organiseren, zodat de organisatie kan mee bewegen met maatschappelijke ontwikkelingen. Dat vraagt ook veel van onze medewerkers. Een baan die er maatschappelijk toe doet, een veilige werkomgeving, een positieve werkbeleving en waardering vinden we belangrijk. Een marktconform salaris, opleidings- en verlofmogelijkheden, een goed pensioen, het goede gesprek en balans tussen werk en privé dragen daaraan bij. Als werkgever faciliteren we dat iedere medewerker zijn talenten optimaal ontwikkelt en duurzaam inzet. Een eigentijdse en volwassen arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer vormt het uitgangspunt. Van medewerkers vragen we zelfregie: we verwachten dat zij hun eigen verantwoordelijkheid nemen, zich ontwikkelen binnen hun talenten en zich richten op de provinciale opgaven – zowel binnen als buiten het eigen team. De ontwikkelingsmogelijk-

heden zijn groot – zowel in de breedte als in de diepte.

Als werkgever bieden we tal van faciliteiten en randvoorwaarden en stimuleren en inspireren we onze medewerkers. We beoordelen medewerkers op talenten en resultaten, niet op afkomst, leeftijd, gender, seksuele geaardheid, opleidingsniveau, politieke voorkeur of arbeidsbeperking.

We creëren met elkaar een omgeving waarin we met elkaar samenwerken, waar een open en heldere communicatie is en mens en organisatie transparant zijn. Dit vraagt om persoonlijk leiderschap, eenduidige leiding van de organisatie en een stevig verankerde en kwalitatief goede medezeggenschap. Naast aandacht voor prestaties is er ook aandacht voor de mens.