

Bedrijfsvoering

Provincie Noord-Brabant

Inleiding

De ontwikkeling van de bedrijfsvoering ligt op koers, zoals geduid in Burap I 2023. De huidige economische situatie en ontwikkelingen in de wereld hebben tot gevolg dat we te maken hebben met prijsstijgingen (bijvoorbeeld ten aanzien van energie) en een krappe arbeidsmarkt. Hiernaast blijven de ontwikkelingen op het gebied van informatisering, automatisering en data gedreven werken snel gaan en moeten we blijvend stappen zetten om onze ambities te realiseren, ook met het oog op vragen die vanuit het Rijk op de provinciale organisatie afkomen.

Wat willen we bereiken?

Organisatieontwikkeling: Een slimme en slagvaardige provincie, opererend in samenwerking met partners en een organisatie die deze manier van werken optimaal ondersteunt

Omschrijving (toelichting)

Kwaliteit (indicator)



Kwaliteit (toelichting)

Wat willen we bereiken?

Toekomstbestendige bedrijfsvoering: Een organisatie die klaar voor een nieuwe manier van werken, ontmoeten en reizen, passend bij de 'nieuwe werkelijkheid'

Omschrijving (toelichting)

Kwaliteit (indicator)



Kwaliteit (toelichting)

Wat willen we bereiken?

Aantrekkelijk werkgeverschap: Een aantrekkelijk en modern werkgever zijn om talent voor Brabant aan te trekken en te kunnen behouden

Omschrijving (toelichting)

Kwaliteit (indicator)



Kwaliteit (toelichting)

Wat willen we bereiken?

Doorontwikkelen van systemen en benutten van data voor maximale ondersteuning van opgevegestuurd werken

Omschrijving (toelichting)

Kwaliteit (indicator)



Kwaliteit (toelichting)

Wat willen we bereiken?

We voldoen aan nieuwe wetgeving en handelen rechtmatig

Omschrijving (toelichting)

Kwaliteit (indicator)



Kwaliteit (toelichting)

Wat willen we bereiken?

Indicatoren

Kwaliteit (indicator)



Kwaliteit (toelichting)

Wat gaan we daarvoor doen?

Afhandeling bezwaarschriften en administratieve beroepen

Indicator: 90% binnen de termijn afgehandelde bezwaarschriften en administratieve beroepen

Kwaliteit (indicator)



Kwaliteit (toelichting)

Bevlogenheid medewerkers in beeld

Via het medewerkersonderzoek meten we periodiek de bevlogenheid van medewerkers en waar nodig worden acties geformuleerd en uitgevoerd om deze score te verbeteren.

Indicator: Score bevlogenheid medewerkers in het medewerkersonderzoek (streefwaarde: 7,4, najaar 2021 7,1).

Kwaliteit (indicator)



Kwaliteit (toelichting)

Beweging en verfrissing in de organisatie.

Voldoende verfrissing en vernieuwing van talent in de organisatie: nieuwe instroom stagiaires, Brammers, Bitters, trainees en nieuwe instroom medewerkers met een (tijdelijke) arbeidsovereenkomst: aantal medewerkers t.o.v. totaal (referentiejaar 2019)

Kwaliteit (indicator)



Kwaliteit (toelichting)

De organisatie is 'in control'

Indicator: Jaarlijks wordt een goedkeurende verklaring afgegeven door de accountant bij de jaarrekening.

Kwaliteit (indicator)



Kwaliteit (toelichting)

Goed werkgeverschap in beeld

Via het medewerkersonderzoek meten we periodiek hoe medewerkers werkgeverschap van de provincie beoordelen en waar nodig worden acties geformuleerd en uitgevoerd om deze score te verbeteren.

Indicator: Score werkgeverschap in het medewerkersonderzoek (streefwaarde: 7,2, najaar 2021 7,2).

Kwaliteit (indicator)



Kwaliteit (toelichting)

Deze score heeft met "het gevoel van waardering" te maken. Lichte stijging t.o.v. eerder onderzoek (score 6,7 en benchmark 6,6). Met het initiatief 'Waarderen op maat' dat recent in werking is getreden verwachten we een positieve bijdragen te leveren aan het gevoel van waardering en is ook meer maatwerk mogelijk. Inzet op betere verbinding en zichtbaarheid vanuit H-manager zorgt ook voor verdere verbetering. Het medewerkersonderzoek wordt 1x per jaar gehouden.

Telefonische bereikbaarheid

Indicator: Het aantal geslaagde telefonische contactpogingen is 85% (januari-mei 2021: 85%) en de gemiddelde wachttijd bedraagt minder dan 30 seconden.

Kwaliteit (indicator)



Kwaliteit (toelichting)

Tijdige afhandeling van facturen

Indicator: 95% van de facturen worden binnen de termijn van 20 dagen betaald.

Kwaliteit (indicator)



Kwaliteit (toelichting)

Tijdige afhandeling van subsidies

Indicator: 95% van de subsidies worden binnen de termijnen afgehandeld.

Kwaliteit (indicator)



Kwaliteit (toelichting)

De behandelingstermijnen van subsidies staan onder druk te staan als gevolg van (tijdelijk) personeelstekort. Op de krappe arbeidsmarkt is het vinden van geschikte vervangers ook een uitdaging. Dit heeft te maken met de kennis en kwalificaties die nodig zijn bij het subsidieproces. We doen er alles aan om te investeren in de ontwikkeling en het behoud van ervaren personeel en zodoende de kennis en ervaring van het team te vergroten en de uitstroom te verminderen.

De inspanning van de afgelopen tijd werpen hun vruchten af, omdat we nu op 92% zitten (Burap I 2023 90,5%). Tegelijk zien we dat er veel druk is op de uitvoering en blijven we afhankelijk van de beschikbaarheid van personeel met de juiste kennis en kwalificatie. Gegeven de huidige omstandigheden is het niet reëel om 95% in 2023 te realiseren.

We streven naar inclusiviteit en geven mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans binnen onze organisatie

	2023	2024	2025	2026
Norm Quotumwet* (aantal fte)	47,8	49,4	49,4	49,4

* De norm Quotumwet wordt jaarlijks geactualiseerd op basis van het door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gepubliceerde quotumpercentage.

Kwaliteit (indicator)



Kwaliteit (toelichting)

Ziekteverzuim

Indicator: Verzuimdagen als % van het aantal beschikbare dagen per jaar (streefwaarde: 5,50%, 1ste kwartaal 2022: 5,62%)

Kwaliteit (indicator)



Kwaliteit (toelichting)

Deze doelstelling wordt niet gehaald. Het beeld uit de Burap I 2023 is nog steeds actueel. Ziekteverzuim is een hardnekkig probleem waarvan de aanpak langdurige aandacht vraagt. Samen met een gespecialiseerde marktpartij wordt gewerkt aan een innovatief Arbo en gezondheidsbeleid. De landelijke trend laat zien dat het ziekteverzuim bij overheidsorganisaties relatief hoog is. In 2024 doorlopen we een nieuwe aanbesteding voor de arbodienst, waarbij we extra aandacht hebben voor het speerpunt verzuim.

Ontwikkelingen en onzekerheden

- De huidige economische situatie en ontwikkelingen in de wereld hebben tot gevolg dat we te maken hebben met prijsstijgingen en een krappe arbeidsmarkt. Dit betreft onder andere een forse stijging van de energielasten door hoge marktprijzen als gevolg van de oorlog in Oekraïne. Naar verwachting leidt dit ook komende jaren tot fors hogere kosten.
- Met het Persoonlijk Budget Duurzame Inzetbaarheid (PBDI) (voorheen: Persoonlijk ontwikkelbudget) hebben de medewerkers de beschikking over een budget dat ze in een periode van 5 jaar kunnen inzetten voor ontwikkeling, opleiding en scholing. Gezien het meerjarige karakter van dit budget en het initiatief vanuit de medewerkers, is de realisatie van het POB moeilijk te plannen. Bij de Slotwijziging zal bijstelling plaatsvinden op basis van de realisatie.
- Verwerking van de Levensfaseregeling (totaalpakket maatregelen uit 2017) en de inzet voor afspraken met de bonden over persoonlijke ontwikkeling, Arbo en waarden in het Organisatiekostenbudget vindt plaats op basis van de realisatie en werkelijke inzet. Bij de Slotwijziging zal een bijstelling plaatsvinden op basis van de lasten op dat moment.
- Projecten die vanuit toekomstbestendige organisatie en ICT-vernieuwing worden uitgevoerd, worden gedekt vanuit de daarvoor gereserveerde middelen (reserve ontwikkeling bedrijfsvoering). Bij de slotwijziging zal bijstelling plaatsvinden op basis van de realisatie en voortgang van de betreffende projecten tot dat moment.

Wat mag het kosten?

Bedragen x € 1.000

Bedrijfsvoering	Begroting t/m wijz. 3	Wijziging 4	Begroting t/m wijz. 4
Lasten	166.426	3.864	170.289
Baten	166.426	3.864	170.289
Saldo baten en lasten	-	-	-

