

Statenfractie CDA
De heer M. Deryckere
Postbus 90151
5200 MC 's-Hertogenbosch

Brabantlaan 1
Postbus 90151
5200 MC 's-Hertogenbosch
Telefoon (073) 681 28 12
Fax (073) 614 11 15
info@brabant.nl
www.brabant.nl
IBAN NL86INGB0674560043



Onderwerp

Kwaliteit ambtelijke organisatie en ambities college

Datum

23 november 2015

Ons kenmerk

C2180335/3886206

Uw kenmerk

Contactpersoon

E. van Weegen

Telefoon

(06) 55 68 65 80

Email

EvWeegen@brabant.nl

Bijlage(n)

Geachte heer Deryckere,

Bij brief van 2 november 2015, ingekomen op 3 november 2015, heeft u namens de CDA fractie schriftelijke vragen gesteld.

Wij beantwoorden deze vragen als volgt.

- 1. Acht u uw ambtelijke organisatie voldoende toegerust en capabel om de ambities, zoals verwoord in het Bestuursakkoord 2015-2019, waar te maken en uw rol van eerste aanspreekpunt voor de Brabanders te vervullen?*

Antwoord: Ja de ambtelijke organisatie is voldoende toegerust en capabel. Tegelijk ligt er een stevige ambitie. Het Bestuursakkoord bestrijkt een periode van 4 jaar. Niet alles is per vandaag gerealiseerd. De komende jaren wordt gebouwd. Vanuit vertrouwen in de directie.

- 2. Welke aandachts- en verbeterpunten ziet u binnen de ambtelijke organisatie?*

Antwoord: Om de ambitie vanuit tempo te realiseren zijn er 3 ontwikkellijnen geformuleerd: een opgavegestuurde organisatie, professionals met ruimte en een organisatie die goed ondersteunt. We zetten o.a. in op de verdere professionalisering van het projectmatig werken en de sturing op de juiste match tussen medewerkers en werk.

- 3. Hoe verhoudt de taakstelling van ruim achttien miljoen euro (over de periode 2015-2019) op het organisatiekostenbudget van de provinciale organisatie zich tot de vernieuwende taken en doelstellingen uit het Bestuursakkoord?*

Antwoord: Er is sprake van een forse taakstelling, te meer omdat veel vaste kosten niet zomaar omgezet kunnen worden. We sturen op realisatie, waarbij we kwaliteit voorop stellen. Volgend jaar rapporteren we waar we staan.

Datum

23 november 2015

Ons kenmerk

C2180335/3886206

4. *Met het promoveren van de directeur Strategie tot gedeputeerde én het aanstaande vertrek van de directeur Bedrijfsvoering & Financiën zijn twee van de drie oorspronkelijke directieleden binnenkort niet meer in ambtelijke dienst. Bovendien heeft u besloten om de vrijgekomen positie van directeur Strategie niet op te vullen. Wat is de reden geweest om deze niet te vervangen? En hoe kijkt u aan tegen de arbeidslast en 'span of control' van de ambtelijke directie? In hoeverre acht u versterking van de directie wel of niet noodzakelijk?*

Antwoord: Na het vertrek van de directeur strategie en beleid heeft de directie overwogen de directie te verkleinen tot 2 personen. Met als motieven: het past bij de beweging om verantwoordelijkheden zo veel mogelijk laag in de organisatie te leggen en een kleinere organisatie moet ook toe kunnen met minder management. Het aangekondigd vertrek van de directeur bedrijfsvoering leidt ertoe dat de invulling van de directie opnieuw wordt bezien. Er is geen reden tot zorg over de arbeidslast en span of control van de directie.

5. *Is er binnen de ambtelijke organisatie momenteel sprake van een gebrek aan sturing, nu de directie lijkt verzwakt?*

Antwoord: Nee, van een gebrek aan sturing is geen sprake.

6. *Sinds enige jaren voert de provincie een mobiliteitsbeleid dat het ambtenaren mogelijk maakt om regelmatig van positie te wisselen of de organisatie te verlaten. Wat draagt dit beleid bij aan de organisatievisie van het college?*

Antwoord: Dit beleid draagt bij aan een permanente koppeling van het juiste talent aan een bepaalde taak, de ontwikkeling van medewerkers en de vitaliteit van medewerkers en de organisatie. Het idee dat je 'voor Brabant' kunt werken bevordert dat gemeenten, waterschappen en de provincies met elkaar de kennis van hun professionals delen

7. *Hoeveel werknemers van de provinciale organisatie hebben in de periode 2011-heden de organisatie verlaten en op welke wijze (vrijwillig vertrek, ontslag etc.)? Hoeveel waren dit er per kalenderjaar?*

Antwoord: Zie bijlage. Informatie overgenomen vanuit de jaarrekeningen.

Datum

23 november 2015

Ons kenmerk

C2180335/3886206

8. *Kunt u Provinciale Staten meerjarige cijfers verstrekken over de tevredenheid van de werknemers van de provincie? Indien ja, kunt u deze cijfers duiden: is er sprake van een positieve of van een negatieve ontwikkeling?*

Antwoord: Vanaf 2005 tot en met 2011 heeft de organisatie elke 2 jaar een medewerkertevredenheidsonderzoek uitgevoerd, genaamd Internetspiegel. Uitgevoerd door TNS/NIPO. De resultaten van het onderzoek konden worden gebenchmarkt met andere overheidsorganisaties. Het onderzoek bevatte ook een overkoepelend indexcijfer voor de algemene tevredenheid van medewerkers. Zowel in 2009 als in 2011 bedroeg dit indexcijfer 76 (op een schaal van 0 tot 100), terwijl het landelijk gemiddelde in beide jaren op 73 uitkwam.

In 2013 is eenmalig een ERA-monitor uitgevoerd. Dit onderzoek zoomde in op de aspecten Eigenaarschap, Resultaatgerichtheid en Aanspreken bij medewerkers. De uitkomsten waren (op een schaal van 1 tot 10) 7,6 voor eigenaarschap, 7,5 voor resultaatgerichtheid en 6,9 voor aanspreken. Voor dit jaar heeft de directie besloten mee te doen aan de Gezondheidsspiegel (benchmark binnen de overheid). De resultaten zullen in het eerste kwartaal 2016 beschikbaar komen.

9. *Hoe hoog is op dit moment het ziekteverzuim binnen de provinciale organisatie? Is hier volgens het college sprake van een positieve of van een negatieve ontwikkeling t.o.v. voorgaande jaren?*

Antwoord: Het ziekteverzuimcijfer en de ontwikkeling hiervan vanaf februari jl. ziet er als volgt uit:

FEB	MRT	APR	MEI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT
4,88%	4,89%	4,83%	4,73%	4,68%	4,66%	4,59%	4,57%	4,57%

Dit is het zgn. voortschrijdend gemiddelde, dus een gemiddelde over steeds een achterliggende periode van 12 maanden.

Over de achterliggende jaren hebben we als cijfer gepresenteerd:

per ultimo 2011	4,28%
per ultimo 2012	3,45%
per ultimo 2013	4,29%
per ultimo 2014	4,74%

10. *In het Bestuursakkoord heeft het college de wil uitgesproken om meer jonge mensen de kans te geven om bij de provincie te werken. Welke concrete ideeën heeft u inmiddels om dit voor elkaar te krijgen?*

Antwoord: In het P&O beleid is speciale aandacht voor verfrissing, vitaliteit en verjonging. Het is belangrijk om ook jonge mensen een kans te geven. We geven e.e.a. vorm door bijvoorbeeld een traineeprogramma, het uitwisselen van jongeren in Brabant, door arbeidsrelaties mogelijk te maken die gekenmerkt worden door snelheid en flexibiliteit, door goed samenspel met Brabantse onderwijsinstellingen.

Datum

23 november 2015

Ons kenmerk

C2180335/3886206

Gedeputeerde Staten van Noord-Brabant,

voorzitter,

secretaris,

prof. dr. W.B.H.J. van de Donk mw. ir. A.M. Burger

BIJLAGE
Uitdiensttredingen

Datum
 23 november 2015
Ons kenmerk
 C2180335/3886206

2011:

Salaris- schaal	Ontslaggrond							totaal
	Einde arbeids- overeenk.	Einde tijdelijke aanstelling	Ontslag door werkgever	Ontslag op eigen verzoek	Ouderdoms -pensioen	Beëindiging na "inactief"	Overlijden	
05							1	1
06				2				2
07			1	2				3
08		2		5				7
09		1		2			1	4
10		1		8				9
11		3	2	11	1			17
12		1		4				5
13				5				5
16				2				2
NVT	1			2	1			4
totaal	1	8	3	43	2		2	59

NVT: niet ingedeeld in salarisschaal o.a. leer-werkbanen

Toelichting 'Ontslag door werkgever':

- Eén geval betreft ontslag na 2 jaar ziekte.
- Een tweede geval betreft beëindiging van het dienstverband o.g.v. disfunctioneren bij een tijdelijk dienstverband; daarbij zijn geen mobiliteitsbevorderende maatregelen toegekend anders dan continuering van een begeleidingstraject gedurende de rest-looptijd van het dienstverband.
- Het derde geval betreft ontslag na disfunctioneren, waarbij wij door de rechtbank in het gelijk zijn gesteld. Bij het ontslag is een opzegtermijn in acht genomen van 3 maanden, zonder verdere afspraken/tegemoetkomingen.

Datum

23 november 2015

Ons kenmerk

C2180335/3886206

2012:

Salaris-schaal	Einde arbeids-overeenk.	Einde tijdelijke aanstelling	Ontslag door werkgever	Ontslag op eigen verzoek	Ouderdoms-pensioen	Overlijden	totaal
05					2	1	3
06		1	1	5	1	2	10
07		1		2	1		4
08				5	1		6
09				1	1		2
10		2	1	4			7
11		3	1	11		1	16
12				6	1		7
13				1			1
14				1			1
NVT	2						2
totaal	2	7	3	36	7	4	59

Toelichting "Ontslag door werkgever":

- Twee gevallen betreffen ontslag na 2 jaar ziekte.
- Het derde geval betreft strafontslag na ernstig plichtsverzuim.

2013:

Salaris-schaal	Einde arbeids-overeenk.	Einde tijdelijke aanstelling	Ontslag door werkgever	Ontslag op eigen verzoek	Ouderdoms-pensioen	Overlijden	totaal
04					1		1
05			3	1			4
06			7	2			9
07	1		8	2	1		12
08			5	5			10
09			15	2			17
10			43	6			49
11		1	47	6	2	1	57
12			4	4	1		9
13			4	3			7
18				1			1
NVT	1			1			2
totaal	2	1	136	33	5	1	178

Toelichting "Ontslag door werkgever":

- 1 persoon betreft ontslag na langdurige ziekte
- 3 personen hebben ontslag gekregen wegens disfunctioneren
- De overige betreft uitdiensttreding i.v.m. indiensttreding bij de Regionale Uitvoeringsdiensten.

Datum

23 november 2015

Ons kenmerk

C2180335/3886206

2014:

Salaris-schaal	Einde arbeids-overeenk.	Einde tijdelijke aanstelling	Ontslag door werkgever	Ontslag op eigen verzoek	Ouderdoms-pensioen	Overlijden	totaal
07		1	1	2			4
08				1			1
09						1	1
10			1	3	1	1	6
11	1	1	1	9	1	1	14
12				4	1		5
14				3			3
NVT	2	1	1	1		1	6
totaal	3	3	4	23	3	4	40

Toelichting "Ontslag door werkgever":

- 2 ontslagen betreffen personen die al in 2012 resp. 2013 zijn ontslagen wegens 'plichtsverzuim' resp. 'disfunctioneren'; na een bezwaar-/beroepsprocedure zijn beide ontslagen in 2014 in stand gebleven;
- 1 medewerker is ontslagen wegens disfunctioneren, nadat een verbetertraject niet tot verbetering heeft geleid;
- de 4^e is ontslagen na langdurige ziekte.