

Paragrafen

Provincie Noord-Brabant

Bedrijfsvoering

Inleiding

Bedrijfsvoering gaat over alles wat nodig is om de organisatie goed te laten werken. Het gaat om personeel, informatisering, automatisering, communicatie, organisatie, financieel beheer en beleid en facilitaire dienstverlening. Een goede bedrijfsvoering helpt ons om de doelen uit de perspectiefnota te bereiken. In deze paragraaf leest u wat we in 2026 tot Burap-II hebben gedaan. We richten ons hierbij op de belangrijkste onderwerpen.

Onze organisatie is volop in ontwikkeling. We werken aan de realisatie van onze organisatievisie en onze ambities. Onze medewerkers zijn daarbij belangrijk, daarom zetten we vol in op de ontwikkeling en de duurzame inzetbaarheid van onze ambtenaren. Als werkgever willen we ook een veilige werkomgeving bieden, met het oog op de toenemende meldingen werd het Agressieprotocol Veilige Publieke Taak vastgesteld.

Om de opgaven te realiseren is het belangrijk om tijdig nieuw talent en expertise aan te kunnen trekken. Het onlangs ontwikkelde Werving en Selectiebeleid stelt ons in staat slagvaardig en wendbaar te werven. Procedures kunnen sneller doorlopen worden, en zijn zo ingericht dat we goed inspelen op de behoefte van de sollicitanten op de arbeidsmarkt.

Op steeds meer plekken plukken we de vruchten van de toegevoegde waarde van data en digitalisering. Dit doen we uiteraard zoveel mogelijk op een verantwoorde manier. Dat komt terug in het Addendum op het Beleidskader dat onlangs in de Staten is vastgesteld met aandacht voor actuele thema's als AI en digitale autonomie en soevereiniteit. We werken aan kaders voor een gerichte en verantwoorde toepassing van AI en zetten stapjes om onze autonomie te vergroten. Ook herzien we onze cloud strategie. Uiteraard hebben we continu oog voor de vele nieuwe wetgeving die qua digitalisering op ons afkomt. Zoals bijvoorbeeld de nieuwe archiefwet.

Op het gebied van duurzaamheid sluiten we aan bij de doelen uit het klimaatakkoord. Dit jaar voeren een audit uit om onze eigen organisatie te certificeren op de CO2-prestatieladder en zo onze eigen CO2-uitstoot te monitoren en gericht te kunnen verminderen. We hebben bedrijfscontinuïteit- en crisisplannen gemaakt om voorbereid te zijn op risico's zoals stroomstoringen, (hybride) oorlogsvoering of digitale aanvallen.

Wat willen we bereiken?

Klimaat en verduurzaming



In het voorjaar van 2026 hebben we het zero-waste certificaat ontvangen voor het N-gebouw. Het hoofdgebouw had deze certificering al. Dit jaar voeren we een audit uit om onze eigen organisatie te certificeren op de CO2-prestatieladder en zo onze eigen CO2-uitstoot te monitoren en gericht te kunnen verminderen.

Kwaliteit (indicator)



Wat willen we bereiken?

Organisatieontwikkeling



We nemen concrete stappen in de ontwikkeling van onze organisatie. Met als doel om de organisatievisie in de praktijk te brengen en onze ambities waar te maken. Daarbij werken we aan heldere sturingslijnen en duidelijke rollen. Inmiddels worden zowel de Programmamanagers als de H-managers aangestuurd door de directeuren. Daarnaast is de rol van de teamleiders verduidelijkt.

Ook zetten we in op het versterken van het leiderschap in onze organisatie. Er is een visie uitgewerkt die aansluit op de organisatievisie. De komende maanden wordt deze visie omgezet in een instrument (het leiderschapskompas) en in een leiderschapsprogramma voor de managers.

In het eerste half jaar van 2026 zijn er diverse trainingen aangeboden om het Ambtelijk Vakmanschap van onze medewerkers te versterken, daar is veelvuldig gebruik van gemaakt. Alle cursussen zijn vol en de evaluatie van het aanbod is positief.

In september starten we met een werkgroep Organisatieontwikkeling. Doel daarvan is om samen te leren van verander- en ontwikkeltrajecten die succesvol verlopen zijn. Zo borgen we kennis en worden we steeds slagvaardiger.

Kwaliteit (indicator)



Wat willen we bereiken?

Aantrekkelijk werkgeverschap, goed werknemerschap en realisatiekracht



Het proces rondom de inhuur van externen is opnieuw bekeken en aangescherpt. In het najaar van 2026 zetten we een vervolgstap en gaan we onderzoeken hoe we de inhuur van externen in de toekomst willen inrichten. We werken toe naar een vereenvoudigd en toekomstbestendig inhuurlandschap, waarbij we zakendoen met minder verschillende partijen. Met als doel efficiënter te werken en de kosten nog beter te bewaken.

Er is een nieuw Werving en Selectiebeleid ontwikkeld: een slagvaardig en wendbaar beleid dat goed aansluit op de huidige arbeidsmarkt en op de wensen van toekomstige sollicitanten. Onnodige processtappen zijn uit onze werkwijze verdwenen, waardoor we sneller kunnen werken. Daarnaast blijven we oog houden voor de doorontwikkeling van onze interne medewerkers en voor de kwaliteit van de werving.

Persoonlijke en professionele ontwikkeling van de medewerkers blijft belangrijk. Naast het aanbod uit de leerlijn Ambtelijk Vakmanschap is er ook een aanbod rondom vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. En zetten we teamontwikkeling in om de samenwerking binnen en tussen teams te bevorderen.

Op het gebied van Inclusie en Diversiteit is er een plan van aanpak opgesteld dat vanaf de zomer van 2026 zal worden uitgevoerd.

Kwaliteit (indicator)



Wat willen we bereiken?

Datagedreven werken, Digitalisering en Data-governance



De verlenging van het beleidskader data 2030 en vaststellen addendum beleidskader 2030 is op 5 juni 2026 besloten in Provinciale Staten. We stellen de bijbehorende uitvoeringsagenda Data 2026-2030 op, daarbij komen ook de op te nemen indicatoren en streefwaarden aan de orde.

De uitvoering gaat in deze periode volop door. We versterken de randvoorwaarden die nodig zijn om succesvol datagedreven te kunnen werken. Ondertussen onderzoeken en proberen we nieuwe technologieën zoals AI.

Kwaliteit (indicator)



Wat willen we bereiken?

Veiligheid en weerbaarheid



Het Agressieprotocol Veilige Publieke Taak voor medewerkers is vastgesteld. In het Agressieprotocol geven we duidelijk aan welk gedrag normoverschrijdend is. Hiermee zetten we een belangrijke stap in het waarborgen van een veilige werkomgeving voor de medewerkers. Als er sprake is van normoverschrijdend gedrag, dan zetten we daar actie op in. Daarnaast heeft er een inventarisatie plaatsgevonden van de opleidingsbehoefte voor de weerbaarheidstrainingen.

Op het gebied van veiligheid en beveiliging werken we met de plan-do-check-act-methode en met risicokaarten. Hierdoor kunnen we eerder reageren op mogelijke risico's.

Tot slot hebben we plannen voor bedrijfscontinuïteit opgesteld. Daarmee zorgen we ervoor dat belangrijke processen in een crisissituatie zo snel mogelijk weer op gang komen.

Kwaliteit (indicator)



Wat willen we bereiken?

Informatiehuishouding



We werken aan het verbeteren van onze informatiehuishouding. Daarom zijn we gestart met een impactanalyse voor ons toekomstige zaaksysteem. We kijken welke werkprocessen we willen ondersteunen en op welke manier. Daarna bepalen we welk systeem, of welke systemen, daar het beste bij



passen.

Kwaliteit (indicator)



Wat willen we bereiken?

Indicatoren

Kwaliteit (indicator)



Wat gaan we daarvoor doen?

Afhandeling bezwaarschriften en administratieve beroepen

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

Kwaliteit (indicator)



Kwaliteit (toelichting)

Ten gevolge van personeel verloop zijn tot juni 67% van de bezwaarschriften binnen de termijn behandeld. Inmiddels is de werving van nieuwe medewerkers succesvol afgerond en zijn procesmatige verbeteringen doorgevoerd wat een positief effect zal hebben op de doorlooptijden. bezwaarschriften zorgen. Om de doorlooptijden blijvend te garanderen wordt de inrichting van een 4e kamer uitgewerkt.

In verband met de emissie reducerende maatregelen zoals opgenomen in de omgevingsverordening verwachten we een toename van het aantal bezwaren. Wij gebruiken de komende periode om in kaart te brengen wat dat betekent voor de benodigde capaciteit van de HAC.

Digitale Transformatie: Aantoonbaar in control zijn op het vlak van informatieveiligheid (d.m.v. jaarlijkse audit) en voldoen aan de eisen vanuit de NEN-ISO 27001, BIO en NIS2

Indicator	2026	2027	2028	2029
Certificering BIO	ja			
Certificering NEN-ISO 27001	ja			

Kwaliteit (indicator)



Digitale Transformatie: Jaarlijks realiseren van concrete voorbeelden waarin data publieke waarde genereert

Indicator	2026	2027	2028
Realiseren voorbeelden waarin we publieke waarde genereren met data			*)

*) Voor Digitale Transformatie zijn voor 2026 e.v. nog geen streefwaarden opgenomen, omdat de Uitvoeringsagenda digitale transformatie 2024-2025 eindigt in 2025. Na vaststelling van de nieuwe uitvoeringsagenda Digitale Transformatie zullen de indicatoren (bij daartoe geëigende S&V-moment) in de begroting verwerkt worden.

Kwaliteit (indicator)



Digitale Transformatie: Vaststellen van sets van data principes om de sturing op onze data te verbeteren (en inzet van tooling op dit vlak)

Indicator	2026	2027	2028
Sets dataprincipes			*)

*) Voor Digitale Transformatie zijn voor 2026 e.v. nog geen streefwaarden opgenomen, omdat huidige Uitvoeringsagenda digitale transformatie 2024-2025 eindigt in 2025. Na vaststelling van de nieuwe uitvoeringsagenda Digitale Transformatie zullen de indicatoren (bij daartoe geëigende S&V-moment) in de begroting verwerkt worden.

Kwaliteit (indicator)



Digitale Transformatie: We halen ethische vragen/dilemma's ten aanzien van aspecten van de digitale transformatie op uit de organisatie waarover we in gesprek gaan om te leren hoe hiermee om te gaan

Indicator	2026	2027	2028
Aantal ethische vragen/dilemma's			*)

*) Voor Digitale Transformatie zijn voor 2026 e.v. nog geen streefwaarden opgenomen, omdat huidige Uitvoeringsagenda digitale transformatie 2024-2025 eindigt in 2025. Na vaststelling van de nieuwe uitvoeringsagenda Digitale Transformatie zullen de indicatoren (bij daartoe geëigende S&V-moment) in de begroting verwerkt worden.

Kwaliteit (indicator)**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)**

Het aantal geslaagde telefonische contactpogingen bij Brabantloket is vanaf 1 januari tot en met 12 juni 91% en de gemiddelde wachttijd bedraagt 21 seconden.

Tijdige afhandeling van facturen

Indicator: 90% van de facturen worden binnen de termijn van 20 dagen betaald.

Kwaliteit (indicator)**Kwaliteit (toelichting)**

95% van de facturen worden binnen de termijn van 20 dagen betaald

Tijdige afhandeling van subsidies

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

Kwaliteit (indicator)**Kwaliteit (toelichting)**

Het percentage subsidies over het eerste halfjaar van 2026 dat binnen de termijn is afgehandeld is boven de 95%. We verwachten dan ook dat aan het eind van het jaar de prestatie zal worden gerealiseerd

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

Indicator	2025	2026	2027	2028
Norm Quotumwet* (aantal fte)	49,4	2.58%	n.t.b.	n.t.b.

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

Kwaliteit (indicator)**Kwaliteit (toelichting)**

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de indicatoren bijgesteld, van 'aantal Fte' naar '% van het totaal aantal verloonde uren'. Het te realiseren aantal verloonde uren voor 2026 is vastgesteld op 2,58%. De prognose voor 2026 is, dat we dit quotum zullen behalen.

In de eerste helft van 2026 heeft de functionaris Inclusie & Diversiteit, samen met alle relevante partners, een plan opgesteld om onze inzet binnen de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten een positieve impuls te geven. Dit plan wordt in de tweede helft van 2026 op kleine schaal geïmplementeerd. In 2027 verwachten we dan verder te kunnen opschalen, waarbij we de lessen meenemen die we geleerd hebben van onze ervaringen in 2026.

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

Ziekteverzuim

Indicator: Verzuimpercentage, uitgedrukt in het aantal verzuimdagen als % van het aantal beschikbare dagen per jaar. Streefwaarde: 5,50%

Indicator: Verzuimfrequentie, uitgedrukt in het aantal verzuimgevallen per werknemer per jaar. Streefwaarde: 1 keer per medewerker per jaar (gerapporteerd als gemiddelde verzuimfrequentie organisatie breed).

Kwaliteit (indicator)



Kwaliteit (toelichting)

Het verzuimpercentage bedraagt 5,19%, dit is het voortschrijdend gemiddelde (het gemiddelde over de afgelopen 12 maanden). De streefwaarde wordt hiermee behaald. De verzuimfrequentie is 0,86. De streefwaarde wordt hiermee behaald.

Ontwikkelingen en onzekerheden

- **Arbeidsmarkt:** Het blijft een uitdaging om op tijd de juiste mensen en expertise te vinden, waarbij we ons moeten houden aan de financiële en juridische regels. Dit geldt ook voor het tijdelijk inhuren van specialisten.
- **Energiekosten en klimaatwetgeving:** De energiemarkt en de duurzaamheidswetgeving is blijvend in verandering. Daardoor kunnen de kosten in de toekomst verder stijgen. Deze hogere kosten kunnen ook aan ons worden doorberekend.
- **Prijsstijgingen bij leveranciers:** Leveranciers verhogen hun prijzen voor diensten en materialen. Deze stijgingen zijn soms hoger dan de indexatie waar wij in de begroting rekening mee houden. Daardoor sluiten de begrote bedragen niet altijd goed aan op de werkelijke kosten.
- **(Geo)politieke ontwikkelingen:** Ontwikkelingen in de wereld hebben invloed op grote technologiebedrijven ('Big Tech') en op onze relatie met deze bedrijven. Bijvoorbeeld bij de keuze waar onze data in de cloud mag staan. Dit kan leiden tot besluiten die invloed hebben op onze digitale plannen. Op langere termijn kan dit zorgen voor hogere kosten voor digitalisering.
- **Klantportaal:** Dit project kent een veelheid aan factoren en veel verschillende interne en externe partijen, waardoor het onzeker is of alle geplande activiteiten in 2026 gerealiseerd worden. Als activiteiten doorschuiven naar 2027 dient het beschikbare budget beschikbaar te blijven voor de uitvoering in 2027 en zal bij slotwijziging een voorstel tot overheveling worden gedaan.

Financieel overzicht

Bedragen x € 1.000			
Bedrijfsvoering	Begroting t/m wijz. 3	Wijziging 4	Begroting t/m wijz. 4
Lasten	220.493	3.219	223.713
Baten	220.493	3.219	223.713
Saldo baten en lasten	-	-	-