

Bedrijfsvoering

Provincie Noord-Brabant

Inleiding

De ontwikkeling van de bedrijfsvoering ligt op koers. 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 gaan de ontwikkelingen op het gebied van informatisering, automatisering en datagedreven werken steeds sneller en we moeten blijvend stappen zetten om onze ambities te realiseren, ook met het oog op vragen die vanuit het Rijk op de provinciale organisatie afkomen. De effecten hiervan worden bij de tweede bestuursrapportage concreter geduid.

Eind maart 2023 is gestart met de verduurzaming van Brabantlaan 3 naar een A++ label. De voorbereidingen voor verdere CO2 reductie van het Provinciehuis (Brabantlaan 1) zijn gestart en de uitvoering staat gepland vanaf medio 2024.

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)

Het realiseren van de plannen uit de beleidskaders en het gebiedsgericht werken zijn twee belangrijke pijlers voor de komende jaren. Bedrijfsvoering is hierbij ondersteunend. Ook in 2023 blijven we ontwikkelen om mee te bewegen met de organisatie en Brabant. De methodiek opgavegestuurd programmeren staat hierbij centraal. Met deze manier van werken worden jaarlijks programmeringen gemaakt, waarbij nog meer dan voorheen wordt gezocht naar onderlinge afhankelijkheden en verbanden, zodat er snel en flexibel geanticipeerd kan worden op ontwikkelingen. We vervolgen het ontwikkeltraject rond opgavegestuurd werken voor opdrachtnemers en programmabeheersers. Op deze wijze landt de werkwijze breder in de organisatie en wordt deze verankerd in de werkwijze bij de uitvoering van projecten en sturing.

In 2021 is bovendien het programma innovatieve organisatie gestart. Vanuit dit programma worden vernieuwende trajecten binnen onze programma's begeleid door inzet van innovatieve werkwijzen en innovatiemanagement. Enkele voorbeelden hiervan zijn de innovatieve aanpak rond het strategisch personeelsbeleid, begeleiding bij de innovatie strategie van Water en Bodem en de versnelling van het BodemUp project. Hiernaast werkt het programma aan organisatiebrede challenges waarbij onder andere actuele vraagstukken opgepakt worden rondom informatiemanagement en goed werkgeverschap. Daarbij dagen we alle provinciale medewerkers uit om mee te denken om werken bij de provincie Noord-Brabant nog aantrekkelijker te maken en dit ook daadwerkelijk mee realiseren.

Via een intern trainingsprogramma in samenwerking met de BrabantAcademie én studenten uit het werkveld worden ook de vaardigheden van de collega's ontwikkeld. In diverse opleidingstrajecten leren medewerkers complexe situaties effectief te omarmen en innovatieve samenwerkingen op te zetten.

Kwaliteit (indicator)



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)

Waar we voorheen nog primair het provinciehuis als werkplek gebruikten, is dit door de Corona maatregelen fundamenteel veranderd. De lessen die we in deze periode geleerd hebben, zijn omgezet naar een basis om anders te werken. Dat past ook bij het realiseren van opgaven in gebieden, waardoor werken op een andere locatie steeds meer passend wordt. Daarnaast streven we naar zo duurzaam mogelijk reizen. Als reizen niet noodzakelijk is, is thuiswerken een goed alternatief.

Daarnaast wordt extra ingezet op de verduurzaming van het provinciehuis, zoals in het addendum 'Samen Bouwen aan de Kwaliteit van Brabant' van het bestuursakkoord 2020-2023 is opgenomen. Dit sluit aan bij de ambitie om maatschappelijk vastgoed te verduurzamen, hierin geven we het goede voorbeeld. We hebben de eerste stappen gezet voor de verduurzaming van het provinciehuis en de nieuwbouw, zoals benoemd in de Statenmededeling verduurzaming provinciehuis. Daarbij starten we met een verduurzaming in combinatie met de renovatie van de nieuwbouw bij het provinciehuis. Na het uitvoeren van haalbaarheidsonderzoeken en het opstellen van businesscases voor mogelijke initiatieven voor verduurzaming van het provinciehuis, gaan we vanaf 2023 stapsgewijs de diverse initiatieven oppakken en uitvoeren.

Daarnaast zetten we ook in 2023 in op het verder verbeteren van onze bedrijfsvoeringsprocessen, zodat we efficiënter en effectiever kunnen werken. Hierbij is digitalisering een belangrijk onderdeel. Onder andere het proces in-, door- en uitstroom van medewerkers wordt verbeterd.

Kwaliteit (indicator)



Kwaliteit (toelichting)

Overall ligt het behalen van deze doelstelling op koers. Op specifieke onderdelen komt realisatie in gevaar, onder meer door stijgende grondstofprijzen, oplopende levertijden, stijgende tarieven van inhuur en het minder snel beschikbaar zijn van personeel.

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)

De krapte op de arbeidsmarkt is ook voor de provinciale organisatie een behoorlijke uitdaging en zorgt ervoor dat vacatures invullen steeds lastiger wordt. Dit opgeteld bij de toenemende taken, zoals de opdrachten vanuit het Rijk, leidt ertoe dat op onderdelen binnen de organisatie druk kan ontstaan op het realiseren van ambities en keuzes over prioriteiten moeten worden gemaakt. In deze krappe arbeidsmarkt is het van groot belang om een aantrekkelijke werkgever te zijn, zodat we het schaarse talent aan onze organisatie kunnen binden, boeien en behouden. In ons strategisch personeelsbeleid wordt daarom nadrukkelijk aandacht besteed aan het scouten en behouden van talent, stimulering van de professionele ontwikkeling van medewerkers en de instroom van nieuwe medewerkers.

Omdat instroom en aantrekkelijk werkgeverschap in de huidige arbeidsmarkt een steeds groter vraagstuk is, is hierop een aantal specifieke initiatieven gericht. Recruitment functies zijn inmiddels ingericht en operationeel, waarmee we actief zoeken naar potentiële nieuwe collega's en er wordt gewerkt aan het opzetten van stevigere arbeidsmarktcommunicatie door deze kandidaat gericht te maken. En we organiseren intern laagdrempelige ontmoetingsbijeenkomsten voor geïnteresseerden in het werken bij de provincie Noord-Brabant.

Daarnaast wordt met Werken voor Brabant de samenwerking opgezocht met andere Brabantse overheidsorganisaties, om zo samen een aantrekkelijk werkgever te kunnen zijn in deze krappe arbeidsmarkt. Zo hebben we als gezamenlijke overheden in de regio zuidoost Brabant samenwerking afgesproken op gezamenlijke arbeidsmarktcommunicatie, samen werven en binden van personeel en samen werken aan de opgaven.

Kwaliteit (indicator)



Kwaliteit (toelichting)

In het algemeen ligt het behalen van deze doelstelling op koers. Op specifieke onderdelen, te weten recruitment en arbeidsmarktcommunicatie, kan realisatie in gevaar komen. Juist in de huidige arbeidsmarkt is recruitment extra van belang. Dit werk is echter op dit moment meer dan wat we kunnen oppakken met de beschikbare capaciteit. Dit betekent dat we moeten prioriteren.

Wat willen we bereiken?

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

Omschrijving (toelichting)

Met de voorgestelde besluitvorming rondom schoon opleveren m.b.t. de herijking van ICT budgetten en bemensing CIO office wordt de basis gelegd om komende jaren onze systemen te kunnen blijven beheren, door te ontwikkelen en het datagedreven werken te ondersteunen. Met de voorgestelde structurele toekenning van de voorheen tijdelijke middelen kunnen we de uitvoering van onze ontwikkeling met steeds meer en intensiever gebruik van ICT- en datahulpmiddelen komende jaren voortzetten. De ontwikkelingen op het gebied van informatisering, automatisering en datagedreven werken gaan steeds sneller en we moeten stappen blijven zetten ook met het oog op de vragen die vanuit het Rijk op de provinciale organisatie afkomen.

De uitvoeringsagenda Digitale Transformatie geeft richting aan het systematisch werken aan datagedreven werken zowel op het niveau van de Provincie Noord-Brabant als geheel als per programma. Voor 2023 wordt een nieuwe uitvoeringsagenda voor datagedreven werken opgesteld, waarin de activiteiten en prestaties voor komende jaren worden uitgewerkt. Deze zal uiteraard nieuwe thema's en accenten bevatten, maar hierbij wordt het nodige vanuit de huidige uitvoeringsagenda doorgetrokken in de nieuwe agenda. Het Datalab is daarbij een centrale hub die de ontwikkeling van datagedreven werken in de organisatie ondersteunt en aanjaagt.

Een belangrijke basis voor het doorontwikkelen van systemen en benutten van data is de transformatie van onze ICT-omgeving, onder andere door migratie van informatiesystemen naar een cloud based omgeving en omschakeling naar een op samenwerken gerichte manier van documentopslag. Deze overgang naar een nieuwe manier van in de cloud werken vraagt goede aansturing en beheersing van de migratie en beheer van de diverse cloudsystemen en -contracten. Hiervoor richten we momenteel een Cloud Competence Center in, die de cloud-trajecten van de organisatie en de programma's ondersteunt om optimaal gebruik te maken van de mogelijkheden van de cloud. Als onderdeel van werken in een cloud based omgeving werken we momenteel de plannen uit om SAP (administratiesysteem) en Corsa (documentmanagementsysteem) naar de cloud te brengen.

Kwaliteit (indicator)



Wat willen we bereiken?

We voldoen aan nieuwe wetgeving en handelen rechtmatig

Omschrijving (toelichting)

Als organisatie is een kwalitatief goede uitvoering van onze taken en dienstverlening noodzakelijk. Het voldoen aan geldende wet- en regelgeving geldt daarvoor als uitgangspunt. Voor dataprivacy en informatiebeveiliging is de basis op orde, de implementatie van de wet- en regelgeving is geborgd in onze systemen en processen. Om te blijven voldoen vraagt dit echter continu aandacht, inzet en middelen. Ook in 2023 blijven we ons hier dus op inzetten.

De wetswijziging die betrekking heeft op de rechtmatigheidsverantwoording door GS gaat in vanaf verslagjaar 2023. Tot de wetswijziging een feit is, zal de controle op de getrouwheid én rechtmatigheid op gebruikelijke wijze worden uitgevoerd door de accountant. De accountant maakt hierbij gebruik van de interne controles die door de organisatie worden uitgevoerd. Deze interne controles zullen ook als basis dienen voor de rechtmatigheidsverantwoording van GS. Over verslagjaar 2021 hebben we een pilot uitgevoerd met de rechtmatigheidsverantwoording en de bevindingen daarvan zijn via een statenmededeling gedeeld. We blijven doorgaan met de voorbereidingen op de rechtmatigheidsverantwoording en verslagjaar 2022 zullen we eveneens als pilot uitvoeren.

Openbaarheidsparagraaf Wet open overheid

Op 1 mei 2022 is de Wet open overheid (Woo) in werking getreden. Het doel van de Woo is een open overheid, die zorgdraagt voor een adequate en toegankelijke informatievoorziening. De Woo verplicht de Provincie om 11 categorieën informatie uit eigen beweging geheel of gedeeltelijk openbaar te maken. Die verplichting tot actieve openbaarmaking treedt op een later moment gefaseerd in werking (bij Koninklijk Besluit). De documenten in deze informatiecategorieën worden door een aansluiting met het Platform Open Overheidsinformatie (PLOOI) actief openbaar gemaakt.

De volgende vier informatiecategorieën worden als eerste geïmplementeerd conform de strategie van de minister:

1. Bereikbaarheidsgegevens van het bestuursorgaan en wijze waarop een verzoek om informatie kan worden ingediend;
2. Vergaderstukken van vertegenwoordigende lichamen van decentrale overheden;
3. Convenanten;
4. Woo-verzoeken, inclusief de schriftelijke beslissingen op die verzoeken en de daarbij verstrekte informatie.

Met betrekking tot categorie 1, 2 en 4 voldoet de Provincie al deels aan haar verplichting om naar verwachting in 2023 (de exacte datum wordt bij Koninklijk Besluit bepaald) verplichte informatie behorende tot deze categorieën openbaar te maken. Deze categorieën worden gecontroleerd op compliance met de Woo, met name of alle documenten die verplicht openbaar moeten ook daadwerkelijk openbaar worden gemaakt en of deze informatie voor de burger vindbaar en toegankelijk is. Er zal ook gestart worden met categorie 3 en (indien technisch gereed) de koppeling met PLOOI gelegd worden. In een later stadium maken we de afweging over de inspanningsverplichting (art 3.1) om wel of niet meer informatie uit eigen beweging openbaar te maken en de actieve openbaarmaking van beschikkingen en klachten in de vorm van overzichten (art. 3.3a) of als documenten (art. 3.3).

Door het in uitvoering zijnde project Impuls aan Informatiebeheer wordt een belangrijke bijdrage geleverd aan de doelstellingen van de Woo. Dit project heeft als doel het informatiebeheer van de provincie structureel op hoger niveau te brengen en te houden.

Kwaliteit (indicator)



Kwaliteit (toelichting)

De implementatie van de Wet open overheid (Woo) loopt volgens planning. Door recente veranderende plannen van het Rijk t.a.v. Platform Open Overheidsinformatie (PLOOI) wordt het noodzakelijk om zelfstandig een publicatiefunctie in te richten op onze website ten behoeve van de actieve openbaarmaking. Momenteel wordt onderzocht hoe invulling aan deze vereiste gegeven kan worden.

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, Britters, 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)

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)

Het percentage ligt momenteel op 93,4% binnen de termijn afgehandeld. Door ziekteverzuim, personeelsverloop en krapte op de arbeidsmarkt, wordt de streefwaarde op dit moment niet behaald. Dit jaar wordt onderzoek gedaan naar de mogelijkheden om het proces van afhandeling te versnellen. De gemiddelde betaaltermijn is 6,7 dagen.

Tijdige afhandeling van subsidies

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

Kwaliteit (indicator)



Kwaliteit (toelichting)

Het percentage ligt momenteel op 90,49% binnen de termijn afgehandeld. De streefwaarde staat onder druk. Dit is hoofdzakelijk nog een na-ijleffect van 2022 met betrekking tot cases die in 2022 al buiten termijn waren maar pas in 2023 tot besluitvorming hebben geleid. Besluitvorming is de peildatum voor de indicator. Inmiddels is de bezetting bij het team Subsidies weer op orde en verwachten we de geldende beslistermijnen weer te halen. Het is echter nog onduidelijk of dit de indicator weer voldoende op kan halen.

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. Mede door een relatief groot aantal langdurig zieken, is het terugdringen van het ziekteverzuim een langdurig proces dat specifieke en additionele inzet van capaciteit vraagt.

De landelijke trend laat zien dat het ziekteverzuim bij overheidsorganisaties relatief hoog is. In 2023 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 (bijvoorbeeld ten aanzien van energie) en een krappe arbeidsmarkt.
- Met de vakbonden zijn aanvullende afspraken gemaakt over de Cao 2022-2023. De uitwerking van deze afspraken wordt bij de tweede bestuursrapportage verwerkt.

Wat mag het kosten?

Bedragen x € 1.000

Bedrijfsvoering	Begroting t/m wijz. 2	Wijziging 3	Begroting t/m wijz. 3
Lasten	165.832	594	166.426
Baten	165.832	594	166.426
Saldo baten en lasten	-	-	-

