

Bedrijfsvoering

Provincie Noord-Brabant

Inleiding

De komende jaren optimaliseren we de opgavegestuurde netwerkorganisatie die denkt en handelt vanuit de opgaven van Brabant. Daarmee zijn we in staat in te spelen op de veranderende omgevingsvragen en tegelijkertijd blijven we kwaliteit bieden bij de uitvoering van onze kerntaken. We kiezen voor de gewenste kwaliteit voor Brabant en daar sluit de juiste kwaliteit van bemensing en organisatie op aan. Vanuit een opgave- en gebiedsgerichte benadering werken we effectief samen met onze partners. Onze manier van werken is transparant en in lijn met afgesproken verwachtingen.

Wat willen we bereiken?

Algemeen

Om de maatschappelijke opgaven waarvoor we staan zo effectief mogelijk te kunnen realiseren, blijven we investeren in de organisatie, vitaliteit en flexibiliteit van onze medewerkers, de datavisie en in de doorontwikkeling van de bedrijfsvoering. Deze ambities uit het bestuursakkoord op het gebied van de organisatie werken we nader uit. Op basis van deze uitwerking zal een afweging plaatsvinden van die aanpak en projecten die voortvloeien uit deze ambities. De uitwerking en planning van deze projecten zal plaatsvinden binnen de intensivering van 15 miljoen vanuit het Bestuursakkoord.

Doorontwikkelen systemen die nieuwe manier van samenwerken ondersteunen

Om het opgavegestuurd werken in de programma's maximaal te ondersteunen is het van belang dat de in huis zijnde systemen worden doorontwikkeld.

Zo is de afgelopen bestuursperiode de financiële administratie heringericht en naar een toekomstbestendig platform gemigreerd. Dit geeft de mogelijkheid om werkprocessen verder te verbeteren en flexibel in te spelen op behoeften vanuit de opgaven en geeft meer mogelijkheden voor inzicht en rapportages. De outsourcing van de basisinfrastructuur ICT wordt afgerond en samenwerking (transitie en transformatie) met een nieuwe partner wordt gestart.

De totstandkoming van een datavisie door de Chief Information Officer (CIO) vraagt een uitwerking door de organisatie deze ambities te helpen realiseren en het voorleggen van strategische keuzes over de toekomst van de organisatiebrede software voor kernprocessen (ERP-systemen) van de organisatie, zoals het zaak- en archiefsysteem. Daarbij is het noodzakelijk te komen tot een investeringsagenda voor dit soort grote concernbrede applicaties zodat we tijdig kunnen handelen.

Los van bovenstaande ambities gaan de ontwikkelingen op gebied van informatisering en automatisering steeds sneller en moeten we stappen blijven zetten op het terrein van digitalisering, samenwerking en dataficering. Ook blijft er de noodzaak om systemen en processen continu aan te passen aan wettelijke verplichtingen (zoals de Wet Open Overheid).

Slim, snel en effectief samenwerken met partners

In het bestuursakkoord wordt benoemd dat de grote maatschappelijke opgaven waar Brabant voor staat meer dan ooit hoge eisen stellen aan de samenwerking van bestuurlijke organisaties. Het vraagt om een openbaar bestuur dat functioneert als één overheid door de overheidslagen, schaalniveaus en maatschappelijke opgaven heen. Als middenbestuur hebben wij hierin een bijzondere verantwoordelijkheid. Het vraagt van de provinciale organisatie om slim, snel en effectief in te spelen op de veranderende omstandigheden om ons heen. Vanuit de strategische opgaven worden keuzes gemaakt t.a.v. rol en samenwerkingsvorm.

Met innovatieve manieren van samenwerking en via inspiratie en concrete casussen gaan we een verdere verandering in de organisatie te weeg brengen, waarbij we ook invulling geven aan het werken in een gebiedsgerichte benadering. Daarnaast maken we het gemakkelijker om tot samenwerkingsverbanden te komen met externe partners en maken we hierover duidelijke afspraken. Ook als het gaat om het delen en inzetten van de kwaliteiten van medewerkers voor de opgaven van Brabant.

Werken aan kwaliteit van de organisatie en medewerkers

Kiezen voor kwaliteit vraagt blijvende inzet om voldoende capaciteit en kwaliteit beschikbaar te hebben om in samenspel met partners het verschil voor Brabant te maken.

Met de komst van de nieuwe set van begrotings- en organisatieprogramma's is een belangrijke stap gezet naar een ondersteunende inrichting voor een nieuwe manier van samenwerken. Het optimaliseren van de samenwerking en kennisdeling vraagt een werkwijze waarbij we ons continu aanpassen aan ontwikkelingen en veranderende verwachtingen en eisen in de samenleving.

Deze heldere koers vraagt daarna om herijking van het strategisch personeelsbeleid. Met behulp van strategische personeelsplanning wordt vervolgens systematisch gewerkt aan het beschikbaar houden van gewenst kwaliteit. Er zal veel aandacht zijn voor leren en ontwikkelen en kennisdeling over organisatiegrenzen heen. Daarbij werken we actief samen met externe partijen, kennisinstellingen, onderwijsinstellingen, gemeenten e.d.

Wij willen ons bewust profileren als aantrekkelijk werkgever, dat vraagt om een prettige werkomgeving waar aandacht is voor vitaliteit van de medewerkers met erkenning voor de bijdragen van medewerkers. Er worden kansen en mogelijkheden geboden, daarnaast is het vanzelfsprekend dat de gewenste inzet en professionaliteit geleverd wordt door medewerkers.

We zetten ons ook actief in om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te geven binnen onze organisatie, waarbij we breed kijken naar de diverse mogelijkheden binnen onze organisatie.

Wat gaan we daarvoor doen?

Beweging en verfrissing in de organisatie

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

Gedeputeerde: Bergsma Renze, Maat Christophe, van der

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

We streven naar inclusiviteit en geven mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans binnen onze organisatie: we voldoen aan de Quotumwet wat betreft invulling van participatiebanen (fte = 25,5 uur/week):

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|------------------------------|------|------|------|------|------|
| Norm Quotumwet* (aantal fte) | 37,8 | 41,2 | 44,6 | 47,9 | 49,5 |

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

Gedeputeerde: Bergsma Renze, Maat Christophe, van der

We voldoen aan nieuwe wetgeving en handelen rechtmatig

Als organisatie blijft 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 2020 blijven we ons hier dus op inzetten.

In het bestuursakkoord is ook het belang van duurzaamheid onderstreept. In onze bedrijfsvoering passen we waar mogelijk duurzame oplossingen toe. In 2020 wordt het inkoopbeleid herzien, waarbij we streven

naar het maximaliseren van maatschappelijke meerwaarde en de toepassing van criteria ten aanzien van maatschappelijk verantwoord inkopen.

Wat gaan we daarvoor doen?

Tijdige afhandeling van subsidies

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

Gedeputeerde: Bergsma Renze, Maat Christophe, van der

Tijdige afhandeling van facturen

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

Gedeputeerde: Bergsma Renze, Maat Christophe, van der

De selectie-eisen en gunningscriteria voor provinciale aanbestedingen die in concurrentie op de markt worden gezet, worden getoetst op circulariteit en energieverduurzaming

Herzien Inkoop- en aanbestedingsbeleid in 2020

Gedeputeerde: Bergsma Renze, Maat Christophe, van der

Wat mag het kosten?

| 90 Bedrijfsvoering | | | | | | |
|---|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Bedragen x € 1.000 | Realisatie 2018 | Begr.2019 | Begr.2020 | Begr.2021 | Begr.2022 | Begr.2023 |
| Capaciteitsbudget | 99.642 | 101.184 | 105.520 | 95.930 | 92.658 | 92.488 |
| Budget 'overige personeelskosten' | 4.300 | 4.495 | 5.070 | 4.650 | 4.528 | 4.604 |
| Budget 'overige bedrijfsvoeringskosten' | 18.503 | 20.508 | 20.577 | 18.784 | 18.491 | 18.051 |
| Vitale organisatie | 269 | 500 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Saldo van baten en lasten | 122.714 | 126.688 | 131.167 | 119.364 | 115.678 | 115.143 |

Het totale organisatiekostenbudget neemt met € 4,5 mln toe ten opzichte van de begroting 2019. Dit betreft met name de toename van het capaciteitsbudget van € 4,5 mln. Deze toename volgt uit consequenties van het cao-akkoord voor 2019 en 2020 en voor een beperkt deel uit de besluitvorming over inzet capaciteit bij de basisuitwerking bestuursakkoord voor 2020.