

# Bedrijfsvoering

**Provincie Noord-Brabant**



## **Bedrijfsvoering op hoofdlijnen**

### **Beroep op algemene middelen**

Hogere werkgeverslasten: € 0,8 mln per jaar voor 2018 en 2019, vanaf 2020 structureel € 0,7 mln per jaar.

Digitalisering 'fit for future': € 1,1 mln voor 2018 en € 1,45 mln voor 2019.

### **Afwijkingen prestaties**

Tijdige afhandeling van subsidies: bijstelling van de indicator met een verbetering van 3%-punt ten opzichte van 90% tijdige afhandeling in 2017 naar 93% in 2018 wordt reëel geacht, in plaats van de eerdere streefwaarde van 95%.

### **Risico's en onzekerheden**

Verwerking van de gereserveerde middelen voor het Mobiliteitskader en Belonen op Maat in het Organisatiekostenbudget vindt plaats op basis van de realisatie en werkelijke inzet. Bij de Slotwijziging zal een bijstelling plaatsvinden op basis van de tot dat moment gemaakte afspraken voor Mobiliteitskader en Belonen op Maat.

Bij de CAO 2017-2018 is het persoonlijk ontwikkelbudget voor medewerkers ingesteld. Hiermee hebben de medewerkers de beschikking dat ze over een periode van 5 jaar kunnen inzetten voor ontwikkeling, opleiding en scholing. Gezien het meerjarige karakter van de beschikbare opleidingsmiddelen en het initiatief vanuit werknemers is de realisatie van het persoonlijk ontwikkelingsbudget moeilijk te plannen.

## Wat willen we bereiken en wat gaan we daarvoor doen?

### Overzicht prestaties en bijstelling

Beleidsnota	Indicator	Streefwaarde 2018	Prognose en bijsturing	Nieuwe streefwaarde
Doelstelling				
Prestaties				
<b>Organisatieontwikkeling</b>				
In 2020 willen we als provincie een opgavegestuurde netwerkorganisatie zijn, van professionals met ruimte en een organisatie die optimaal ondersteunt. Zodat we meebewegen met de maatschappij en maatschappelijke vraagstukken op passende wijze oppakken				
Beweging in en verfrissing van de organisatie genereren:				
- instroom, doorstroom binnen provinciale organisatie en uitstroom	%	20%	Conform planning. De indicatie is dat de 20% mobiliteit wordt gehaald	
- dalende gemiddelde leeftijd ten overstaande van het vorige jaar	Gemiddelde leeftijd (jaar)	< 49,6 jaar 49,6=""></49,6 jaar>	Conform planning. De gemiddelde leeftijd bedraagt (mei 2018) 49,7 jaar (per fte). Zonder verfrissing en verjonging door in- en uitstroom zou deze t.o.v. vorig jaar zijn gestegen naar > 50,5 jaar.	
Flexibiliteit: de verhouding vast/flexibel personeel heeft een verhouding van 85/15	% capaciteitsbudget flexibele inzet	15%	Conform planning	
De organisatie heeft minimaal ... leer/werk- en participatiebanen	Aantal fte	25	Voor op planning. Leer/werk-banen: Het aantal leerwerkbanen bedraagt momenteel 3,9 fte (5 personen). Participatiebanen : Mensen met een indicatie (WSW Wajong) medio	

			juni 61 fte (à 25,5 uur p/w).
In 2018 gaan we verder met het lean (slim en efficiënt) organiseren van de bedrijfsvoering processen	%	50%	Conform planning
Tijdige afhandeling subsidies	% tijdig afgehandelde subsidies	95%	We zetten de stijgende lijn verder door. Een verbetering met 3%-punt achten wij reëel ten opzichte van 90% tijdige afhandeling in 2017.
Tijdige afhandeling facturen	% tijdig betaalde facturen	95%	Conform planning
In 2018 voldoen we als organisatie aan de nieuwe Europese privacywetgeving voor gegevensbescherming	Uitgevoerd	x	Conform planning

## Besluitvorming

### Verloop begroting

x € 1.000	Begr.2018 (PS 66/17)	1e wijz 2018 PS (81/17)	2e wijz 2018 PS (14/18)	Begr.2018 t/m 2e wijz.	III. Eerdere besluitvorming	II. Adm./techn. mutaties *	I. Voorstellen	Begr.na 3e wijz. Incl. I, II & III
<b>programma 90 Bedrijfsvoering</b>								
lasten	120.115	2.185	-581	121.718	1.152	1.238	558	124.665
baten	120.115	2.185	-581	121.718	1.152	1.238	558	124.665
<b>saldo</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Een specificatie van de besluitvorming staat hier.

### Algemene voortgang

We werken aan een opgabegeestuurde netwerkorganisatie die denkt en handelt vanuit de opgaven van Brabant, op basis van duidelijke rollen en toegevoegde waarde van de provincie als bestuurslaag tussen rijk en gemeenten, midden in de samenleving. Dat doen we resultaatgericht, integraal en in samenwerking met onze partners. Dit verloopt conform planning.

Er zijn de nodige stappen in het netwerk gezet, digitale aansluiting op regionale arbeidsmarktplatforms is gerealiseerd. Een regionale werkgroep is gestart voor samenwerking om tot een Werkgeversnetwerk voor regionale overheden komen.

We zijn gestart met een promotiecampagne waarbij we actief een promotie/informatiepakket naar Brabantse onderwijsinstellingen toesturen. Hier wijzen en verwijzen we op een wervende manier naar de mogelijkheden en soorten stages die wij aanbieden via [werkenvoor.brabant.nl](http://werkenvoor.brabant.nl).

#### Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

Tot 25 mei 2018 heeft het accent gelegen op voorbereiden op de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). De volgende onderwerpen zijn hierbij opgepakt:

- Governance: opdrachtgeverschap voor data privacy is belegd, er is een Functionaris Gegevensbescherming (FG) benoemd en de provincie beschikt over een privacy team waarin betrokken functies zijn vertegenwoordigd.
  - Visie en beleid: met het privacy team is er gewerkt aan een privacy visie, privacy beleid, privacy statement/verklaring en privacy gedragsregels.
  - Procedures en documentatieplicht: de provincie beschikt over een verwerkingsregister, procedures voor datalekken en rechten van betrokkenen, verwerkingsovereenkomsten en een register voor datalekken.
  - Training en bewustwording: middels een communicatietraject en verplichte e-learnings, het geven van voorlichtingssessies aan (project)teams en aandacht voor data privacy tijdens bijeenkomsten, is de bewustwording bij medewerkers verhoogd.
- In tweede helft van 2018 verschuift de aandacht naar borgen en het houden van toezicht. Hiervoor worden de volgende onderwerpen opgepakt:
- Opzetten van een data privacy framework en op basis hiervan invulling geven aan monitoring, rapportage en handhaving;
  - Aandacht voor de AVG bij nieuwe verwerkingen, zodat in de ontwerpfase al rekening wordt gehouden met de uitgangspunten van de AVG (Privacy by design). Daarnaast zullen bij nieuwe verwerkingen Privacy Impact Assessments (PIA) worden uitgevoerd.
  - Aanpassingen doorvoeren in bestaande informatie-/ICT-systemen en -diensten zodat deze blijvend aan de AVG voldoen.
  - Follow-up training en bewustwording. Bewustwording van medewerkers is een continue proces en is nooit klaar.

**Wat mag het kosten?**

<i>Bedragen x € 1.000</i>	<b>begroting vastgesteld</b>	<b>bijstelling</b>	<b>(I, II en III)</b>	<b>begroting bijgesteld</b>
<u>Lasten</u>				
Programma lasten	121.718		2.947	124.665
<b>totaal lasten</b>	<b>121.718</b>		<b>2.947</b>	<b>124.665</b>
<u>Baten</u>				
<b>totaal baten</b>	<b>121.718</b>		<b>2.947</b>	<b>124.665</b>
<b>saldo baten en lasten</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>

