

Bedrijfsvoering

Provincie Noord-Brabant

Inleiding

Om de maatschappelijke opgaven waarvoor we staan zo effectief mogelijk te kunnen realiseren, blijven we investeren in een opgavegestuurde netwerkorganisatie. Gebiedsgericht aan de slag gaan met opgaven is hierbij een belangrijk onderdeel. Met deze manier van werken organiseren we wendbaarheid in de organisatie. Daarmee zijn we in staat om in te spelen op de veranderende omgevingsvragen en tegelijkertijd kwaliteit te blijven bieden bij de uitvoering van onze kerntaken. De Strategische Kennisagenda stelt ons in staat die kennisvragen te formuleren die voor de toekomst relevant zijn en mogelijk nu al om keuzes vragen.

De pijler ‘toekomstbestendige organisatie’ van de Koers 2030, is de basis om onze organisatie en bedrijfsvoering te blijven ontwikkelen. De toekomstbestendige organisatie bestaat uit 3 onderdelen:

- **Organisatieontwikkeling:** Hierbij zijn in 2023 de verdere doorontwikkeling van opgavegestuurd programmeren en een ontwikkeltraject rondom gebiedsgericht werken cruciaal om als organisatie tot voldoende realisatiekracht te komen.
- **Toekomstbestendige bedrijfsvoering:** Ontwikkelingen rondom digitalisering gaan razendsnel en deze ontwikkeling zal dus ook in 2023 aandacht blijven vragen. De huidige ervaringen met anders werken, reizen en ontmoeten worden vertaald naar een nieuwe vervoersregeling en in 2023 ervaren we de nieuwe manier van werken en ontmoeten in het provinciehuis.
- **Aantrekkelijk werkgeverschap:** De huidige arbeidsmarkt is uitdagend. In 2023 ligt de focus op het aantrekken en behouden van de medewerkers.

Hieronder hebben we nader uitgewerkt wat we in 2023 willen bereiken op deze onderdelen. Daarnaast staan we ook stil bij het belang van doorontwikkeling van systemen en benutten van data voor de ondersteuning van de opgavegestuurde netwerkorganisatie en rechtmatigheid.

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.

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.

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. Recrutement 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.

Wat willen we bereiken?

Doorontwikkelen van systemen en benutten van data voor maximale ondersteuning van opgevegestuurd 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 cloudsysteem 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.

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 wetwijziging die betrekking heeft op de rechtmatigheidsverantwoording door GS gaat in vanaf verslagjaar 2023. Tot de wetwijziging 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.

Wat willen we bereiken?

Indicatoren

Wat gaan we daarvoor doen?

Afhandeling bezwaarschriften en administratieve beroepen

Omschrijving (toelichting)

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

Bevlogenheid medewerkers in beeld

Omschrijving (toelichting)

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).

Beweging en verfrissing in de organisatie.

Omschrijving (toelichting)

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

De organisatie is 'in control'

Omschrijving (toelichting)

Indicator: Jaarlijks wordt een goedkeurende verklaring afgegeven door de accountant bij de jaarrekening.

Goed werkgeverschap in beeld

Omschrijving (toelichting)

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).

Telefonische bereikbaarheid

Omschrijving (toelichting)

Indicator: Het aantal geslaagde telefonische contactpogingen is 85% (januari-mei 2021: 85%) en de gemiddelde wachttijd bedraagt minder dan 30 seconden.

Tijdige afhandeling van facturen

Omschrijving (toelichting)

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

Tijdige afhandeling van subsidies

Omschrijving (toelichting)

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

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

Omschrijving (toelichting)

	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.

Ziekteverzuim

Omschrijving (toelichting)

Indicator: Verzuimdagen als % van het aantal beschikbare dagen per jaar (streefwaarde: 5,50%, 1ste kwartaal 2022: 5,62%)

Wat mag het kosten?

Financiële toelichting

Het totale organisatiekostenbudget neemt met ca € 2,5 mln af ten opzichte van de begroting 2022. Deze afname volgt uit het aflopen van tijdelijke capaciteit in 2023 met circa 20fte.

Toelichting investeringen

Bij het structurele investeringsbudget voor ICT en Automatisering is sprake van toename van het geraamde budget in 2023 naar € 2,2 mln ten opzichte van 2022. Dit hangt samen met de beoogde vervangingsmoment van de laptops van de medewerkers.

Bedrijfsvoering	Realisatie	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
		2022				
Bedragen x € 1.000	2021	na wijz.	2023	2024	2025	2026
Capaciteitsbudget	121.038 N	119.802 N	117.882 N	98.610 N	97.546 N	96.382 N
Budget 'overige personeelskosten'	2.864 N	5.323 N	5.213 N	4.659 N	4.807 N	4.753 N
Budget 'overige bedrijfsvoeringskosten'	20.395 N	27.653 N	26.790 N	22.054 N	19.317 N	19.127 N
Saldo van baten en lasten	144.296 N	152.778 N	149.885 N	125.323 N	121.670 N	120.262 N
Bijdragen personeelskosten 'Werken voor derden' onder programma's gepresenteerd	3.336 V	0	0	0	0	0
Saldo Organisatiekostenbudget met inkomsten 'Werken voor derden'	140.960 N	152.778 N	149.885 N	125.323 N	121.670 N	120.262 N

	Realisatie	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
		2022				
Bedragen x € 1.000	2021	na wijz.	2023	2024	2025	2026
Onttrekking aan reserve	8.364 V	4.525 V	2.556 V	1.380 V	1.380 V	1.380 V
Investeringsagenda	86 V	240 V	240 V	240 V	240 V	240 V
Reserve Ontwikkeling Bedrijfsvoering	475 V	2.234 V	1.416 V	240 V	240 V	240 V
Reserve Organisatieontwikkeling	1.970 V	900 V	900 V	900 V	900 V	900 V
Reserve POB (Opleidingen)	5.833 V	1.151 V	-	-	-	-

Reserves

1. Vanuit de Investeringsagenda zijn middelen gereserveerd ter dekking van een deel van de personele capaciteit voor het Groen Ontwikkelfonds Brabant.
2. De reserve Ontwikkeling Bedrijfsvoering is ingesteld voor dekking van de ontwikkelingstrajecten voor bedrijfsvoering in het kader van Toekomstbestendige organisatie. Onderdeel hiervan is ook het compartiment voor dekking van de kapitaallasten voor investeringen in (de verduurzaming van) het provinciehuis.
3. De reserve Organisatieontwikkeling wordt ingezet ter dekking van de regelingen die zich richten op onze medewerkers voor onder andere belonen en ontwikkeling. Onderdeel hiervan zijn ook de lasten van de Levensfaseregeling die bij het totaalpakket in 2017 is afgesproken met de bonden, waarvoor de lasten t/m 2025 zijn gereserveerd.

4. De reserve POB (Opleidingen) is ingesteld ter dekking van de fluctuerende kosten voor opleidingen die medewerkers kunnen volgen op basis van het Persoonlijk Ontwikkelbudget (POB). Deze faciliteit is bij de cao 2017 ingesteld, waar voor de medewerkers een budget voor de periode van 5 jaar beschikbaar is tot en met 2022. Naar aanleiding van besluitvorming over de nieuwe cao zal het POB verlengd worden, deze besluitvorming dient nog verwerkt te worden.

(bedragen x € 1.000)	saldo per 01-01-2022	saldo per 31-12-2022	saldo per 31-12-2023	saldo per 31-12-2024	saldo per 31-12-2025	saldo per 31-12-2026
Bedrijfsvoering						
Investeringsagenda	2.498	2.258	2.018	1.778	1.538	1.298
Reserve Ontwikkeling Bedrijfsvoering	8.999	11.104	13.410	13.997	14.583	15.169
Reserve Organisatieontwikkeling	3.499	4.245	5.465	5.715	5.965	6.215
Reserve POB (Opleidingen)	1.876	1.838	1.838	1.838	1.838	1.838