

## Bedrijfsvoering

Provincie Noord-Brabant

## Inleiding

De paragraaf bedrijfsvoering biedt inzicht in het beleid inzake bedrijfsvoering. Bedrijfsvoering bestaat uit de onderdelen personeel, informatisering, automatisering, communicatie, organisatie, financieel beheer en beleid en facilitaire dienstverlening. De kwaliteit van onze bedrijfsvoering bepaalt mede het welslagen van de ambities uit de perspectiefnota.

De organisatievisie geeft richting aan de ontwikkeling van de organisatie. Door de inzet van een groep kwartiermakers wordt zichtbaar gemaakt wat er in de organisatie gebeurt, beweging gecreëerd waar nodig en wordt gezorgd voor samenhangende interventies. Daarnaast gaan we verder met het terugdringen van het verzuim binnen de organisatie, waarbij we onder andere inzetten op de vitaliteit van onze medewerkers. De inspanningen van de afgelopen periode vertalen zich opnieuw in een lager percentage ziekteverzuim van 4.7%.

Met het deelproject Klare taal binnen communicatie willen we ertoe bijdragen dat onze provinciale communicatie eenduidig, duidelijk en begrijpelijk is voor iedereen. Hiertoe is een schrijfwijzer opgesteld, trainen we de communicatie adviseurs in die schrijfwijzer en klare taal en betrekken collega's.

We blijven volop aan de slag met digitalisering en datagedreven werken als organisatie. Het provinciale dataplatform is gemoderniseerd, de implementatie van data integratie-tooling is in uitvoering, applicaties in de cloud worden geoptimaliseerd.

In 2024 is gestart met de uitvoering van verduurzamingsmaatregelen voor het provinciehuis. De projecten voor ledverlichting, vervanging van enkelglas en gedeeltelijke vervanging van de huidige warmteopwekking worden eind 2025 afgerond. Digitalisering van de bodemdossiers is afgerond en de inrichting van e-facturatie is als voorbeeld gesteld voor andere overheden.

## Wat willen we bereiken?

### Organisatieontwikkeling



In januari 2025 is een groep kwartiermakers van start gegaan met het onder de aandacht brengen en tot leven brengen van de organisatievisie zoals deze door de directie is gepresenteerd in januari 2025. De kwartiermakers doen dit door zichtbaar te maken wat er in de organisatie gebeurt, beweging te creëren waar nodig en zorgen voor samenhangende interventies. Daarnaast zijn er acties ingezet om de sturingslijnen binnen de organisatie te verhelderen en een aantal rollen beter te beleggen, conform de organisatievisie.

## Wat willen we bereiken?

### Aantrekkelijk werkgeverschap, goed werknemerschap en realisatiekracht



Onze inzet op het aantrekken van goede mensen blijft onverminderd hoog. Zo werken we in het project 'aantrekken van talent en expertise' onder andere aan arbeidsmarktcommunicatie en een nieuw werving- en selectiebeleid. De afgelopen maanden gaven we een vervolg aan de vorig jaar ingezette verzuimaanpak, en is aan de hand van het Huis van Werkvermogen verder gewerkt aan het terugdringen van verzuim, waarbij we de focus verleggen naar vitaliteit, werkplezier en duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. Ook hebben we medewerkers de gelegenheid gegeven om een vitaliteitsscan te doen, dit is een preventieve gezondheidscheck.

Per 1 augustus start de beleidsmedewerker diversiteit en inclusie. Zo dragen we er aan bij dat verschillende perspectieven ertoe doen en medewerkers en leidinggevenden zich gezien en gehoord voelen.

## Wat willen we bereiken?

### Datagedreven werken, informatiebeheer en Digitale transformatie



Ieder programma is op zijn eigen manier bezig met het oppakken van datagedreven werken. Het roadmap traject en de follow up daarvan vanuit het CIO-office laat dit zien. Overall worden stappen gezet op het vlak van de digitale transformatie: in steeds meer beleidskaders en uitvoeringsagenda's staat wel iets over de betekenis van digitalisering voor het vraagstuk in kwestie. M.b.t. informatiebeheer zijn het opruimen van achtergebleven informatie en netwerkschijven en vernietiging getemporeerd.

## Wat willen we bereiken?

### Rechtmatigheidsverantwoording



Met betrekking tot de Rechtmatigheidsverantwoording is er sprake van een schone verklaring. Daarnaast is de Financiële Verordening aangepast naar aanleiding van de wijzigingen in wet- en regelgeving.

## Wat willen we bereiken?

### Frauderisicobeheersing



Er is een Meldpunt integriteit en weerbaarheid ingericht. Bijbehorende reglementen zijn vastgesteld, waaronder een fraudebeleidsregel (fraudeprotocol incl responsplan).

## Wat willen we bereiken?

### Indicatoren



## Wat gaan we daarvoor doen?

**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 | 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.



Voor het eerst sinds de ingangsdatum Wet Banenafpraak (01-01-2013) is ons bezettingsresultaat onder het Quotum-gestelde van 49,5 fte geëindigd in december '24. We realiseerden toen een resultaat van

48.86 fte. Dit is ook de huidige stand van zaken. Er is in de afgelopen periode aan een plan van aanpak gewerkt om hopelijk weer minimaal op het quotum-gestelde te komen. Na het zomerreces zullen concrete acties uitgezet kunnen worden.

#### **Tijdige afhandeling van subsidies**

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



Het eerste halfjaar 2025 is 98,6 % binnen de termijn afgehandeld.

#### **Tijdige afhandeling van facturen**

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



96,20% is binnen 20 dagen betaald en 98,04% binnen 30 dagen.

#### **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).



- Het verzuimpercentage bedraagt 4.71%, dit is het voortschrijdend gemiddelde, het gemiddelde over de afgelopen 12 maanden). De streefwaarde wordt hiermee behaald.
- De verzuimfrequentie is 0,84. De streefwaarde wordt hiermee behaald.

#### **Afhandeling bezwaarschriften en administratieve beroepen**

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



Het percentage tijdig afgehandelde bezwaarschriften wordt uitgedrukt door de behandeling van bezwaarschriften tegen besluiten af te zetten tegen het afwijzen van subsidie op grond van de Subsidieregeling hedendaagse cultuur. Op deze 22 bezwaarschriften wordt, mede vanwege het herbeoordelingstraject, buiten de wettelijke termijn een beslissing op bezwaar genomen.

#### **Telefonische bereikbaarheid**

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



Aantal geslaagde telefonische contactpogingen is 91% en de gemiddelde wachttijd bedraagt 18 Seconden.

#### **Aantrekkelijk Werkgeverschap**

Gemiddeld aantal vacatures per kwartaal afgezet tegen het aantal succesvol ingevulde vacatures.  
 Aantal medewerkers per kwartaal dat is doorgestroomd binnen de organisatie naar een andere functie.  
 Aantal medewerkers per kwartaal dat de organisatie heeft verlaten, uitgesplitst over uitstroom wegens pensionering of wegens beëindiging dienstverband



- In 2025 zijn er reeds 199 vacatures uitgezet. In het eerste kwartaal van 2025 zijn er 87 medewerkers ingestroomd en in het tweede kwartaal (tot 27-6) zijn er 40 medewerkers ingestroomd.
- In 2025, tot 4 juni 2025, zijn er 111 medewerkers doorgestroomd naar een andere functie binnen de organisatie.
- In 2025 hebben, tot 4 juni 2025, 55 medewerkers de organisatie verlaten. 19 medewerkers in het eerste kwartaal en 36 medewerkers in het tweede kwartaal van 2025.
- In 2025 zijn in de eerste twee kwartalen 6 medewerkers uit dienst gegaan met als reden pensionering (1 medewerker op eigen verzoek ivm keuzepensioen, 3 medewerkers i.v.m. ouderdomspensioen en 2 medewerkers met een VSO met RVU).

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

| Indicator                                                           | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
|---------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|
| Realiseren voorbeelden waarin we publieke waarde genereren met data | 3    |      |      |      |



Naast de iCatchers (waaronder Stikstof en de Eikenprocessierups) zijn er tegenwoordig in veel programma's voorbeelden te vinden van het genereren van publieke waarde met data. Naast efficiency voordelen gaat het dan ook om zaken als verhoging van de effectiviteit van beleid door middel van inzicht als gevolg van data.

#### **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                        | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
|----------------------------------|------|------|------|------|
| Aantal ethische vragen/dilemma's | 5    |      |      |      |



Omdat we als organisatie meer bezig zijn met digitalisering neemt ook het aantal vraagstukken rond ethiek toe. Zeker nu we met de ontwikkeling van AI aan de slag zijn gegaan. Ethiek wordt in de pilots meegenomen als expliciet aandachtspunt, bijvoorbeeld bij beleidsontwikkeling en notuleren.

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

| Indicator | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
|-----------|------|------|------|------|
|-----------|------|------|------|------|

---

|                    |   |
|--------------------|---|
| Sets dataprincipes | 3 |
|--------------------|---|

---

Eerder hebben we data principes op concernniveau vastgesteld. Inmiddels loopt een data governance traject waarin het gaat over de sturing en de kwaliteit van onze data. Hierin wordt o.a. per programma gekeken naar key sets van data en hieruit volgen ook steeds meer principes die helpen de transformatie vorm en inhoud te geven.

**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                   | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
|-----------------------------|------|------|------|------|
| Certificering BIO           | ja   |      |      |      |
| Certificering NEN-ISO 27001 | ja   |      |      |      |

Certificeringen zijn voor 2025 behaald.  
Commissie sturen en verantwoorden is geïnformeerd over maatregelen cybercrime.

**Digitale Transformatie: Periodieke bijeenkomsten met Brabantse gemeenten om samen na te denken over fundamentele aspecten van de digitale transformatie**

| Indicator     | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
|---------------|------|------|------|------|
| Bijeenkomsten | 3    |      |      |      |

Ieder jaar organiseren we meerdere bijeenkomsten die zonder uitzondering goed bezocht zijn. Dit jaar hebben we een drukbezochte bijeenkomst over AI gehad (in ons provinciehuis) en staan er nog twee bijeenkomsten gepland: een over cybersecurity en een over ondermijning en data (met het RIEC) samen.

**Digitale Transformatie: Bruikbare ideeën die zijn opgedaan in actieve participatie in de 'Datawerkplaats'**

| Indicator                  | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
|----------------------------|------|------|------|------|
| Data-idee / Datawerkplaats | 2    |      |      |      |

Een van de ideeën die we uit de Datawerkplaats hebben gehaald heeft betrekking op duurzaamheid en vindt nu zijn weg binnen de AI strategie. Ook heeft dit geleid tot de expositie over ICT en duurzaamheid die in onze hal heeft gestaan. Wel is het zo dat begin 2025 de Datawerkplaats als initiatief is beëindigd door de Universiteit Utrecht.

### Ontwikkelingen en onzekerheden

Projecten die vanuit toekomstbestendige organisatie worden uitgevoerd, worden gedekt vanuit de daarvoor gereserveerde middelen (reserve ontwikkeling bedrijfsvoering). Bij de slotwijziging zal mogelijk bijstelling plaatsvinden op basis van de realisatie en voortgang van de betreffende projecten tot dat moment.

De gemiddelde kosten voor groot onderhoud (belegd in de meerjarenonderhoudsbegroting) zijn over 20 jaar gezien hoger dan de dotatie die nu wordt verwerkt voor de komende vijf jaar. De verwachting is dat de kosten blijvend zullen toenemen.

Duurzame inzetbaarheid kan worden ingezet door het opnemen van vitaliteitsuren. Deze kosten komen ten last van de reserve Persoonlijk ontwikkelbudget. Het is nog onzeker hoeveel uren door medewerkers worden opgenomen. Bij de slotwijziging zal mogelijk bijstelling plaatsvinden op basis van de uiteindelijk opgenomen vitaliteitsuren.

### Financieel overzicht Bedrijfsvoering

| Bedragen x € 1.000    |                       |             |                       |
|-----------------------|-----------------------|-------------|-----------------------|
| Bedrijfsvoering       | Begroting t/m wijz. 4 | Wijziging 5 | Begroting t/m wijz. 5 |
| Lasten                | 209.540               | -7.731      | 201.809               |
| Baten                 | 209.540               | -7.731      | 201.809               |
| Saldo baten en lasten | -                     | -           | -                     |