

Bedrijfsvoering

Provincie Noord-Brabant

Inleiding

De omgeving waarin de provincie haar werkzaamheden verricht, verandert in hoog tempo. Het werk wordt complexer en de provinciale overheid wordt steeds vaker betrokken bij grote ontwikkelingen. Dit vraagt om een toekomstbestendige organisatie. Met opgavegestuurd- en gebiedsgericht werken kunnen we als organisatie realisatiekracht behouden. Innovatieve samenwerking ondersteunt ons daarbij. We richten ons op aantrekkelijk werkgeverschap, zodat we de beste talenten aantrekken én aanhouden. Dat laatste doen we onder andere door Anders Werken, Ontmoeten en Reizen, passend bij de tijdsgeest van werkgeverschap anno 2024. Ontmoeten doen we in het duurzaam beheerde Huis voor Brabant. Niet alleen de manier waarop we (samen) werken is in ontwikkeling, ook de middelen waarmee we dat doen ontsnappen niet aan onze aandacht. Als innovatieve kennisregio willen we datatechnologie optimaal inzetten ten behoeve van de maatschappelijke transitie van deze tijd. De digitale transformatie - digitalisering, datagedreven werken en ICT-beveiliging -, helpt ons slimmer organiseren, zowel binnen als buiten de organisatie. Deze ontwikkelingen, net als alle andere werkzaamheden van Provincie Noord-Brabant, voeren we uit als transparante en betrouwbare organisatie met de basis op orde, mede in het kader van de Wet Openbare Overheid, de wetgeving omtrent invoering van de Rechtmatigheidsverantwoording GS en het verdere borgen van frauderisicobeheersing. In deze begroting leest u hoe Bedrijfsvoering in 2024 uitvoering geeft aan deze ambities.

Wat willen we bereiken?

Organisatieontwikkeling

In 2024 zetten we de ontwikkeling van Opgavegestuurd Programmeren- en Werken, en het ontwikkeltraject rondom Gebiedsgericht Werken voort, zodat we voldoende realisatiekracht kunnen behouden als opgavegestuurde netwerkorganisatie. Daarnaast maken we de continue afweging welke benodigde expertise we zelf organiseren, en wat we beter kunnen uitbesteden. Bedrijfsvoering adviseert en ondersteunt hierbij.

Wat willen we bereiken?

Aantrekkelijk werkgeverschap

Als provincie streven we ernaar een aantrekkelijke werkgever te zijn, zodat we kunnen omgaan met onze complexe taken die vaak gespecialiseerd personeel vereisen. Daartoe werken we in 2024 met ons eigen recruitment office, waarbij recruiters actief op zoek gaan naar de beste collega's. We werken steeds meer samen met Brabantse medeoverheden aan maatschappelijke opgaven. Daarvoor willen we onderling mensen en kennis uitwisselen, zodat we elkaar versterken op twee vlakken. We bieden ook in 2024 een passend opleidingsaanbod en voldoende ontwikkelkansen, zoals loopbaan coaching en ontwikkeltrajecten voor specifieke functiegroepen. Werken en ontmoeten doen we in het duurzaam beheerde Huis voor Brabant of thuis, en ook met onze partners in de Provincie. Dit stelt ons in staat om talentvolle medewerkers aan te trekken en te behouden die voldoen aan de veranderende behoeften van onze organisatie. We staan daarbij voor uitdagingen zoals een tekort aan geschikte kandidaten op de krappe arbeidsmarkt, wat zorgt voor druk op onze huidige medewerkers.

Wat willen we bereiken?

Datagedreven werken, informatiebeheer en Digitale transformatie

Sinds 2020 werken we aan de uitvoeringsagenda digitale transformatie/data gedreven werken. Rondom datagedreven werken gaan ontwikkelingen snel. Het is belangrijk in te spelen op de toegenomen complexiteit. Daarom ontwikkelen we beleid voor hoe we als publieke organisatie omgaan met delen van data, data opslaan en ontsluiten in Data, Cloud- en Integratie architectuur. Met verbeterlagen op het vlak van digitalisering en automatisering kunnen we als organisatie veel flexibeler opereren en inspelen op wat

maatschappelijke opgaven van ons vragen. Daarnaast zijn we in staat tot intensief en veilig samenwerken met andere (publieke) organisaties. Door de transformatie, onder andere het migreren van informatiesystemen naar een cloud based omgeving, kunnen we omschakelen naar een op samenwerken gerichte manier van documentopslag. Ook kunnen onze medewerkers hierdoor beschikken over een up to date werkplek. De toenemende digitalisering leidt, naast kansen, ook tot grotere bedreigingen op het terrein van cybersecurity. Om die het hoofd te bieden zullen we in 2024 maatregelen moeten treffen.

Wat willen we bereiken?

Wet open overheid

Naast een kwalitatief goede uitvoering van onze taken en dienstverlening is informatiebeheer noodzakelijk. We zijn een transparante en betrouwbare overheid met de basis op orde. Daartoe handelen we in overeenstemming met nieuwe wetgeving. In het kader van de Wet Open Overheid (Woo) zullen we eind 2024 nog verder actief openbaarheid verlenen aan organisatiegegevens: de bereikbaarheid van het bestuursorgaan en zijn organisatieonderdelen, en de wijze waarop een verzoek om informatie kan worden ingediend. PS-stukken als vergaderstukken en verslagen alsmede convenanten en Woo-verzoeken worden ook vanaf eind 2024 actief openbaar gemaakt in het kader van de Woo.

Wat willen we bereiken?

Rechtmatigheidsverantwoording

Als provincie hebben we al enkele jaren via zogenoemde 'pilots' enige ervaring opgedaan met de 'Rechtmatigheidsverantwoording GS', afgekort RMV. Hiermee leggen GS zelfstandig verantwoording af richting PS over de financiële rechtmatigheid. In het voorjaar van 2024 wordt naar verwachting de eerste RMV opgenomen in de jaarrekening over 2023. Dit is dan geen 'pilot' meer. Ook wordt begin 2024 nadere duiding over de RMV vanuit de wetgever verwacht. Op basis daarvan kunnen PS een wijziging van de financiële verordening, controleverordening en normenkader voor audit relevante wet- en regelgeving vaststellen. Afhankelijk van de exacte duiding van de wetgeving wordt een grotere controlelast voor de organisatie verwacht.

Wat willen we bereiken?

Frauderisicobeheersing

Als onderdeel van het verder borgen van integriteit en weerbaarheid wordt ook in 2024 nadrukkelijk aandacht besteed aan frauderisicobeheersing. Ook de accountant heeft geadviseerd om overkoepelende kaders t.a.v. frauderisicobeheersing te actualiseren. Dit krijgt o.a. vorm via een fraudeprotocol en frauderesponseplan dat naar verwachting in de eerste helft van 2024 gereed is. Belangrijk onderdeel hierin is het inrichten van een centraal meldpunt voor het melden van (vermoedens van) fraude of integriteitsschendingen en het inrichten (en actualiseren) van bijbehorende processen.

Wat willen we bereiken?

Indicatoren

Wat gaan we daarvoor doen?

Medewerker tevredenheid/goed werkgeverschap

Via het medewerkersonderzoek meten we periodiek de tevredenheid van medewerkers en waar nodig worden acties geformuleerd en uitgevoerd om deze score te verbeteren.

Indicator: Score tevredenheid medewerkers in het medewerkersonderzoek: streefwaarde 7,4

Ziekteverzuim

Indicator: Verzuimdagen als % van het aantal beschikbare dagen per jaar: streefwaarde: 5,50%

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

Indicator	2024	2025	2026	2027
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.

Telefonische bereikbaarheid

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

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

Tijdige afhandeling van subsidies

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

Afhandeling bezwaarschriften en administratieve beroepen

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

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.

Wat mag het kosten?

Financiële toelichting

Het organisatiekostenbudget neemt in totaal met € 17,6 mln. af ten opzichte van 2023. Deze afname volgt uit het aflopen van tijdelijke capaciteit per 2024 van circa 150 fte. Deze tijdelijke capaciteit was gekoppeld aan het bestuursakkoord 2020-2023. Mede door het aflopen van de tijdelijke capaciteit is er ook sprake van afname van de budgetten voor overige personeelskosten en overige bedrijfsvoeringskosten. Daarnaast zijn de geraamde onderhoudslasten (overige bedrijfsvoeringskosten) per 2024 € 1,3 mln. lager dan in 2023. Dit houdt verband met de lasten voor de renovatie en verduurzaming van de nieuwbouw bij het provinciehuis die in 2023 is uitgevoerd.

Toelichting investeringen

Bij het structurele investeringsbudget voor ICT en Automatisering is voor 2024 sprake van een afname ten opzichte van 2023. Dit hangt samen met het geplande vervangingsmoment voor de laptops van de medewerkers in 2023. Voor de verduurzaming van het provinciehuis (zie statenmededeling) is in 2024 € 1,1 mln. investeringsbudget opgenomen voor solarcarports. Realisatie van deze solarcarports is afhankelijk van de beschikbaarheid van capaciteit op het elektriciteitsnetwerk.

Reserves

Vanuit de Investeringsagenda zijn middelen gereserveerd ter dekking van een deel van de personele capaciteit voor het Groen Ontwikkelfonds Brabant.

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.

De reserve Organisatieontwikkeling wordt ingezet ter dekking van de regelingen die zich richten op onze medewerkers voor onder andere waarden, ontwikkeling en vitaliteit. 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.

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) / Persoonlijk Budget Duurzame Inzetbaarheid (PBDI). Deze faciliteit is bij de cao 2017 ingesteld, waarvoor de medewerkers een budget voor de periode van 5 jaar beschikbaar is tot en met 2022. Naar aanleiding van besluitvorming over de cao in 2023 is deze afspraak verlengd.

Bedrijfsvoering	Realisatie	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
	2022	2023 na wijz.	2024	2025	2026	2027
Bedragen x € 1.000						
Capaciteitsbudget	134.855 N	135.899 N	120.406 N	116.364 N	115.103 N	114.402 N
Budget 'overige personeelskosten'	4.435 N	5.159 N	4.570 N	4.639 N	4.592 N	4.561 N
Budget 'overige bedrijfsvoeringskosten'	24.069 N	27.861 N	26.345 N	23.373 N	23.159 N	22.588 N
Saldo van baten en lasten	163.359 N	168.920 N	151.320 N	144.376 N	142.853 N	141.551 N
Bijdragen personeelskosten 'Werken voor derden' onder programma's gepresenteerd	4.577 V	0	0	0	0	0
Saldo Organisatiekostenbudget met inkomsten 'Werken voor derden'	158.782 N	168.920 N	151.320 N	144.376 N	142.853 N	141.551 N

Investeringsschema 2023-2027	Bedragen x € 1.000				
	2023	2024	2025	2026	2027

1. Provinciale investeringen

Bedrijfsvoering en Financiën

Provinciehuis (Incl gevelplaten en buitenterrein)	0	0	0	0	0
Doorontwikkeling HvB	375	0	0	0	0
Verduurzaming Nieuwbouw	700	1.140	0	0	0
ICT en Automatisering	2.200	450	1.050	1.050	1.050
De Mortel	14.663	0	0	0	0
Subtotaal Middelen	17.938	1.590	1.050	1.050	1.050

Bedragen x € 1.000	Realisatie	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
	2022	2023 na wijz.	2024	2025	2026	2027
Onttrekking aan reserve	6.031 V	5.022 V	1.656 V	1.380 V	1.380 V	1.380 V
Reserve Ontwikkeling Bedrijfsvoering	2.848 V	3.482 V	516 V	240 V	240 V	240 V
Reserve Organisatieontwikkeling	1.655 V	900 V	900 V	900 V	900 V	900 V
Reserve POB (Opleidingen)	1.321 V	400 V	-	-	-	-
Res. Essent Investeringsagenda	207 V	240 V	240 V	240 V	240 V	240 V

(bedragen x € 1.000)	saldo per	saldo per	saldo per	saldo per	saldo per	saldo per
	01-01-2023	31-12-2023	31-12-2024	31-12-2025	31-12-2026	31-12-2027

90. Bedrijfsvoering

Reserve Ontwikkeling Bedrijfsvoering	11.389	11.629	11.964	12.574	13.302	14.030
Reserve Organisatieontwikkeling	3.491	4.710	4.960	5.210	5.460	5.710
Reserve POB (Opleidingen)	1.675	2.298	3.263	4.200	5.126	6.050
Res. Essent Investeringsagenda	2.290	2.050	1.810	1.570	1.330	1.090
Eindtotaal	18.845	20.687	21.997	23.554	25.218	26.879