

## Paragrafen

Provincie Noord-Brabant

## Bedrijfsvoering

### Inleiding

Bedrijfsvoering gaat over alles wat nodig is om de organisatie goed te laten werken. Het gaat om personeel, informatisering, automatisering, communicatie, organisatie, financieel beheer en beleid en facilitaire dienstverlening. Een goede bedrijfsvoering helpt ons om de doelen uit de perspectiefnota te bereiken. In deze paragraaf leest u wat we in de eerste maanden van 2026 hebben gedaan. We richten ons hierbij op de belangrijkste onderwerpen.

Om onze doelen te halen, hebben we goede medewerkers nodig. De arbeidsmarkt is nog steeds krap. Het blijft moeilijk om precies de juiste mensen te vinden. Daarom willen we een moderne en aantrekkelijke werkgever zijn. Ook in 2026 letten we goed op de gezondheid, vitaliteit en tevredenheid van onze medewerkers. De aanpak werkt: het ziekteverzuim is gedaald en uit het Medewerkersonderzoek blijkt dat mensen hier graag werken en veel werkplezier ervaren.

In 2026 blijven we werken aan betere samenwerking en duidelijke afspraken binnen de organisatie. We zorgen voor heldere sturingslijnen, een eenduidige rol van teamleiders en duidelijke aanspreekpunten. Medewerkers krijgen meer mogelijkheden om hun ambtelijk vakmanschap te versterken. We blijven werken volgens methoden zoals Opgavegestuurd Programmeren en Gebiedsgericht Werken.

Digitalisering speelt een steeds grotere rol. Dit zien we terug in datagedreven werken, de Wet Open Overheid, onze ICT-systemen en dataveiligheid. We verbeteren processen en systemen, en onderzoeken hoe nieuwe technologie, zoals kunstmatige intelligentie, ons kan helpen om betere informatie uit onze (financiële) systemen te halen.

Op het gebied van duurzaamheid sluiten we aan bij de doelen uit het klimaatakkoord. Daarnaast zien we meer agressie en geweld in de samenleving. Daarom nemen we maatregelen om onze publieke taken veilig te kunnen uitvoeren. Ook maken we bedrijfscontinuïteit- en crisisplannen om voorbereid te zijn op risico's zoals stroomstoringen, (hybride) oorlogsvoering of digitale aanvallen.

De provincie Noord-Brabant werkt continu aan de verdere professionalisering en het versterken van haar lerend vermogen. In 2026 starten we daarom een verkenning naar doelmatigheid. Door middel van het artikel 217a onderzoek *Ontwikkeling instrumentarium en uitvoering doelmatigheidsonderzoek binnen Bedrijfsvoering* ontwikkelt een onafhankelijk bureau hiervoor een instrument. Dit instrument wordt vervolgens eerst toegepast binnen (een aantal onderdelen van) Bedrijfsvoering. De lessen die we leren, gebruiken we om de organisatie sterker en slagvaardiger te maken. Later kunnen we dit instrument in de hele organisatie inzetten.

### Wat willen we bereiken?

#### Klimaat en verduurzaming

##### Kwaliteit (indicator)



##### Kwaliteit (toelichting)



In 2025 hebben we als eerste overheid de zero-waste certificering ontvangen voor het provinciehuis. In het voorjaar van 2026 ontvangen we dit certificaat ook voor het N-gebouw. Voor de plaatsing en installatie van de warmtepomp zijn belangrijke stappen gezet in het vergunningstraject en liggen de plannen nu voor bij de monumentencommissie.

### Wat willen we bereiken?

#### Organisatieontwikkeling

### Kwaliteit (indicator)



### Kwaliteit (toelichting)



We nemen concrete stappen om onze organisatie verder te ontwikkelen. Ons doel is om de organisatievisie echt in de praktijk te brengen, onze ambities waar te maken en onze kernwaarden goed te laten terugkomen in het dagelijkse werk.

Het project over de positie en rol van teamleiders is afgerond. We richten ons nu op het versterken van hun leiderschap. Het project voor de H-managers is bijna klaar. Deze managers vallen nu direct onder de directeuren. Dat zorgt voor duidelijkere sturing. We werken nog aan het vernieuwen van hun functieprofiel en het verder verduidelijken van hun rol.

Om de uitvoering te versterken en de sturing duidelijker te maken, zijn de teams van het programma SIA verdeeld over bestaande programma's (BBA en MK) en het CIO-office. Het CIO-office groeit daarmee door tot het nieuwe programma IED (Informatie & Data).

Het programma Infrastructurele Projecten (IP) wordt in het eerste kwartaal uitgebreid naar het programma Infrastructurele en Gebiedsprojecten (IGP). Het team Aanpak Landelijk Gebied GGA Realisatie wordt dan onderdeel van dit nieuwe programma. Door uitvoering en regie op één plek te organiseren, werken we sneller, slagvaardiger en professioneler.

### Wat willen we bereiken?

#### Aantrekkelijk werkgeverschap, goed werknemerschap en realisatiekracht

### Kwaliteit (indicator)



### Kwaliteit (toelichting)



We blijven ons sterk inzetten om goede nieuwe medewerkers te vinden. De ideeën uit het project *Aantrekken van talent en expertise* voeren we nu uit. We werven op een andere en creatievere manier. Er is een nieuwe website 'Werken voor Brabant' gelanceerd en we gebruiken een nieuw systeem voor werving en selectie. Hierdoor kunnen we sneller en beter werven. We krijgen beter zicht op de talenten van kandidaten en kunnen hen daardoor beter koppelen aan openstaande vacatures. Externe kandidaten kunnen onze organisatie vooraf leren kennen. Interne medewerkers kunnen een vacature-alert instellen, zodat zij meteen een bericht krijgen wanneer er een passende functie vrijkomt.

We besteden ook veel aandacht aan vitaliteit en de ontwikkeling van onze medewerkers. Met behulp van de uitkomsten van de vitaliteitsscan praten teams over werkdruk en hoe zij hun energie het beste kunnen inzetten.

Om talent te behouden en de organisatie verder te ontwikkelen, zetten we mooie stappen. Sinds oktober 2025 is er een vernieuwd aanbod voor leren en ontwikkelen op het gebied van ambtelijk vakmanschap. Medewerkers krijgen volop kansen om zich te professionaliseren en door te ontwikkelen. Daarnaast zijn we gestart met de ontwikkeling van een leiderschapsprogramma voor programmamanagers en H-managers.

### Wat willen we bereiken?

#### Datagedreven werken, informatiebeheer en Digitale transformatie

### Kwaliteit (indicator)



### Kwaliteit (toelichting)



We werken op veel plekken aan digitale vernieuwing. In steeds meer plannen en agenda's staat wat digitalisering betekent voor het werk dat we doen. Het huidige beleidskader en de uitvoeringsagenda gelden tot 2025. Daarom ontbreken op dit moment nog gegevens bij de indicatoren. Het addendum beleidskader Data 2030 en de verlenging van het huidige beleidskader tot 2030 liggen nu voor ter besluitvorming bij uw Staten.

### Wat willen we bereiken?

#### Veiligheid en weerbaarheid

#### Kwaliteit (indicator)



#### Kwaliteit (toelichting)



Er is een nieuw meldpunt integriteit en weerbaarheid gestart. Dit meldpunt is er om medewerkers en het bestuur te ondersteunen. Voor de Provinciale Staten is een agressieprotocol gemaakt. Dit wordt later dit jaar aan u aangeboden.

De beleidsadviseur Veilige Publieke Taak heeft 18 bijeenkomsten georganiseerd over Veilige Publieke taak en Integriteit. Hieraan deden 450 medewerkers mee. Ook is een goed systeem ingericht voor het melden en registreren van incidenten Veilige Publieke Taak in Corsa. Hierdoor kunnen we meldingen beter opvolgen.

In totaal zijn 44 Veilige Publieke Taak incidenten gemeld. We hebben deze meldingen zorgvuldig behandeld, omdat dit helpt om medewerkers zich veilig te laten voelen. De meldingen hebben geleid tot 9 interventie maatregelen.

Op het gebied van veiligheid en beveiliging werken we met de plan-do-check-act-methode en met risicokaarten. Hierdoor kunnen we eerder reageren op mogelijke risico's.

Tot slot werken we aan plannen voor bedrijfscontinuïteit. Daarmee zorgen we ervoor dat belangrijke processen in een crisissituatie zo snel mogelijk weer op gang komen.

### Wat willen we bereiken?

#### Informatiehuishouding

#### Kwaliteit (indicator)



#### Kwaliteit (toelichting)



We werken aan het verbeteren van onze informatiehuishouding. Daarom zijn we gestart met een impactanalyse voor ons toekomstige zaakstelsel. We kijken welke werkprocessen we willen ondersteunen en op welke manier. Daarna bepalen we welk systeem, of welke systemen, daar het beste bij passen.

### Wat willen we bereiken?

#### Indicatoren

#### Kwaliteit (indicator)



## Wat gaan we daarvoor doen?

### Afhandeling bezwaarschriften en administratieve beroepen

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

#### Kwaliteit (indicator)



#### Kwaliteit (toelichting)

Tot maart zijn 62% van de bezwaarschriften binnen de termijn behandeld. De verwachting is dat nu sinds januari het team weer op volle sterkte is en de procesmatige verbeteringen die eind vorig jaar zijn doorgevoerd in de loop van het jaar een positief effect zullen hebben op de doorlooptijden.

### 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	2026	2027	2028	2029
Certificering BIO	ja			
Certificering NEN-ISO 27001	ja			

#### Kwaliteit (indicator)



#### Kwaliteit (toelichting)



Certificeringen zijn voor 2025 behaald.

Commissie sturen en verantwoorden is geïnformeerd over maatregelen cybercrime.

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

Indicator	2026	2027	2028
Realiseren voorbeelden waarin we publieke waarde genereren met data			*)

\*) Voor Digitale Transformatie zijn voor 2026 e.v. nog geen streefwaarden opgenomen, omdat huidige Uitvoeringsagenda digitale transformatie 2024-2025 eindigt in 2025. Na vaststelling van de nieuwe uitvoeringsagenda Digitale Transformatie zullen de indicatoren (bij daartoe geëigende S&V-moment) in de begroting verwerkt worden.

#### Kwaliteit (indicator)



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

Indicator	2026	2027	2028
Sets dataprincipes			*)

\*) Voor Digitale Transformatie zijn voor 2026 e.v. nog geen streefwaarden opgenomen, omdat huidige Uitvoeringsagenda digitale transformatie 2024-2025 eindigt in 2025. Na vaststelling van de nieuwe uitvoeringsagenda Digitale Transformatie zullen de indicatoren (bij daartoe geëigende S&V-moment) in de begroting verwerkt worden.

**Kwaliteit (indicator)**



**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	2026	2027	2028
Aantal ethische vragen/dilemma's	*)		

\*) Voor Digitale Transformatie zijn voor 2026 e.v. nog geen streefwaarden opgenomen, omdat huidige Uitvoeringsagenda digitale transformatie 2024-2025 eindigt in 2025. Na vaststelling van de nieuwe uitvoeringsagenda Digitale Transformatie zullen de indicatoren (bij daartoe geëigende S&V-moment) in de begroting verwerkt worden.

**Kwaliteit (indicator)**



**Telefonische bereikbaarheid**

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

**Kwaliteit (indicator)**



**Kwaliteit (toelichting)**



Brabant Loket heeft tot en met begin maart 1.643 telefonische contactverzoeken ontvangen. Hiervan waren 1.519 geslaagde contactpogingen (92,45%). De gemiddelde wachttijd was 17 seconden.

**Tijdige afhandeling van facturen**

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

**Kwaliteit (indicator)**



**Kwaliteit (toelichting)**

96% van de facturen wordt binnen een termijn van 20 dagen betaald.

**Tijdige afhandeling van subsidies**

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

**Kwaliteit (indicator)**



**Kwaliteit (toelichting)**

Het percentage subsidies dat in het 1<sup>e</sup> kwartaal van 2026 binnen de termijn is afgehandeld is boven de 95%. We verwachten dan ook dat aan het eind van het jaar de prestatie zal worden gerealiseerd.

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

Indicator	2026	2027	2028
Norm Quotumwet* (aantal fte)	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.

**Kwaliteit (indicator)**



**Kwaliteit (toelichting)**

De norm voor de banenafpraak 2025 is bijgesteld, en bedraagt nu 48 fte i.p.v. de hierbovengenoemde 49,4 fte. De normen voor 2026, 2027 en 2028 zijn nog niet bekend. Het gerealiseerde quotum bedroeg in 2025 47,40 fte, daarmee blijven we dus 0,6 fte onder de norm.

De acties op het gebied van werving voor de Banenafpraak lagen bij de coördinator Banenafpraak en zijn inmiddels overgedragen naar een andere functionaris. Deze monitort de ingezette acties en zal aan het begin van 2026 komen met verbetervoorstellen, in nauwe samenwerking met relevante partners, hoe we in 2026 het gestelde quotum kunnen realiseren.

**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).

**Kwaliteit (indicator)**



**Kwaliteit (toelichting)**



Het nieuwe verzuimbeleid en de bijbehorende aanpak hebben hun vruchten afgeworpen. De daling zoals ingezet in 2024 heeft zich in 2025 voortgezet en leidt tot de volgende resultaten:

- o Gemiddeld voortschrijdend verzuimpercentage organisatiebreed voor 2025 is: 4,83%
- o Gemiddelde meldingsfrequentie per werknemer organisatiebreed voor 2025 is: 0,84
- o In januari 2026 is het voortschrijdend verzuim 4,84%
- o De verzuimfrequentie van januari 2025 tot en met januari 2026 bedraagt 0,83

### Ontwikkelingen en onzekerheden

- **Arbeidsmarkt:** Het is op dit moment moeilijk om op tijd de juiste mensen te vinden, waarbij we ons moeten houden aan de financiële en juridische regels. Dit geldt ook voor het tijdelijk inhuren van specialisten.
- **Energiekosten en klimaatwetgeving:** De energiemarkt en de duurzaamheidswetgeving verandert veel. Daardoor kunnen de kosten in de toekomst verder stijgen. Deze hogere kosten kunnen ook aan ons worden doorberekend.
- **Prijsstijgingen bij leveranciers:** Leveranciers verhogen hun prijzen voor diensten en materialen. Deze stijgingen zijn soms hoger dan de indexatie waar wij in de begroting rekening mee houden. Daardoor sluiten de begrote bedragen niet altijd goed aan op de werkelijke kosten.
- **(Geo)politieke ontwikkelingen:** Ontwikkelingen in de wereld hebben invloed op grote technologiebedrijven ('Big Tech') en op onze relatie met deze bedrijven. Bijvoorbeeld bij de keuze waar onze data in de cloud mag staan. Dit kan leiden tot besluiten die invloed hebben op onze digitale plannen. Op langere termijn kan dit zorgen voor hogere kosten voor digitalisering.

### Financieel overzicht

Bedragen x € 1.000			
Bedrijfsvoering	Begroting t/m wijz. 2	Wijziging 3	Begroting t/m wijz. 3
Lasten	213.511	6.983	220.493
Baten	213.511	6.983	220.493
Saldo baten en lasten	-	-	-